

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat dan era globalisasi, organisasi, baik yang bersifat publik maupun swasta, dihadapkan pada berbagai tantangan baru yang memengaruhi cara mereka beroperasi dan berinteraksi dengan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting untuk meningkatkan daya saing, dan segala fenomena sosial, baik masa kini maupun masa depan, ditentukan oleh pengelolaan sumberdaya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia strategis menganggap pegawai sebagai bagian dari faktor produksi, sehingga harus digunakan secara optimal dan produktif, namun tetap dalam hal yang berarti. Sekalipun suatu organisasi memiliki peralatan canggih, tanpa peran aktif berupa tenaga kerja, tujuan organisasi tidak akan tercapai (Pangestu *et al.*, 2022).

Dalam konteks organisasi publik, seperti instansi pemerintah, tuntutan ini bahkan lebih besar, karena peningkatan sumber daya manusia dan juga kualitas layanan yang diberikan berdampak langsung pada kesejahteraan dan kepuasan masyarakat. Pegawai mampu dalam menyikapi perubahan yang begitu cepat dengan beragam tantangan dengan aksi menciptakan inovasi yang bertujuan menanamkan pola pikir pegawai bagaimana menciptakan perilaku pelayanan berkualitas tinggi dan professional (Safiri, 2023).

Setiap organisasi pemerintah baik tingkat provinsi maupun daerah memerlukan penataan organisasi sumber daya manusia agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien. Tanpa didukung oleh sumber daya manusia, sistem yang telah disusun sebaik apapun tidak berarti banyak bagi keberadaan sebuah organisasi tersebut. Rendahnya kualitas sumber daya manusia tentu dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi tersebut. Suatu

organisasi apabila memiliki kualitas sumber daya yang rendah tentu memiliki produktivitas kerja yang rendah pula sehingga kebutuhan dari masyarakat akan pelayanan publik tidak dapat terpenuhi dengan baik (Martins, 2023).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sosok individu yang memiliki kompetensi sebagai pelayan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam jalannya pembangunan suatu daerah melalui instansi tempat mereka bekerja. Selain dari tuntutan yang mengharuskan bahwa setiap pegawai tersebut juga memiliki sejumlah perilaku dalam bekerja yang optimal, yaitu disiplin, kerja keras, konsekuen, konsisten, bertanggung-jawab, kreatif, inovatif, pro-aktif, dan mandiri (Suwanto, 2020). Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi, institusi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalamnya (Istiantara, 2019).

Menurut Hidayat (2021) Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi seseorang karena telah melakukan sesuatu atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Selanjutnya Zulkifli (2022) kinerja diartikan sebagai manifestasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, dan istilah kinerja biasa digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi pegawai dalam suatu organisasi atau organisasi. Ada banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor diantaranya adalah komunikasi, kerja sama, disiplin (Hidayat, 2021).

Faktor pertama yang juga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja dalam sebuah instansi adalah komunikasi. Menurut Dadang Suryana (2022) komunikasi ialah penyampaian berita yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain, dengan kata lain komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran, informasi, peraturan atau instruksi agar terjadi pemahaman sehingga memberikan hal tindakan atau umpan balik yang efektif. Seperti yang disampaikan Evi Zahara (2018) Komunikasi adalah suatu proses

penyampaian berita dan ide dari suatu sumber berita ke suatu tempat tujuan. Sumber berita dan tempat tujuan dalam proses komunikasi itu berupa pikiran manusia. Berita-berita yang disampaikan itu misalnya berupa buah pikiran, uraian suatu hal atau kesan-kesan. Wujud berita itu dapat merupakan suatu perintah, permohonan, pertanyaan atau cara-cara pernyataan lainnya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai antara lain bentuk komunikasi yang dijalankan dalam menjalankan kegiatan instansi dan kondisi lingkungan kerja yang dihadapi di perusahaan itu. Dalam pencapaian tujuan tersebut, maka suatu instansi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu komunikasi dan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam instansi tersebut (Aprillinda, 2020).

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi adalah kerja sama tim. Menurut Pratama (2023) Kerja sama adalah sekelompok orang yang paham bagaimana bekerja sama sebagai satu tim. Setiap orang terhubung dengan orang lain melalui jalur tertentu. Selanjutnya Haryanti (2020), kerja sama adalah suatu kegiatan yang dilakukan sekelompok orang dalam memecahkan permasalahan secara bersama sehingga mencapai tujuan yang dirasakan bersama. Kerja sama hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu.

Selain komunikasi dan kerja sama, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Pranitasari & Khotimah, (2021) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Ponco *et al.*, (2021) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tujuan pendisiplinan pegawai adalah untuk menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan

secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawasan dan bawahan-bawahannya. Sebuah instansi dapat bertumbuh dan berkembang sangatlah ditentukan oleh disiplin dan kinerja para pegawai, dimana disiplin dan kinerja pegawai dapat naik maupun menurun dipengaruhi oleh faktor- faktor yang ada di sekitar pegawai itu sendiri. Maka disini diperlukan pemimpin untuk memainkan peran pengawasan terhadap sikap dan tingkah laku dari para pegawai dalam melaksanakan tugas (Kepler Sinaga, Deimak Yosepa Simatupang, 2023).

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas terkait dengan kearsipan dan perpustakaan. Pembentukan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi NTT tidak terlepas dari peran dua dinas sebelumnya, yaitu Dinas Kearsipan Provinsi NTT dan Dinas Perpustakaan Provinsi NTT.

Sebagai institusi yang melayani masyarakat luas, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur menghadapi berbagai tantangan dalam memberikan layanan yang optimal. Berbagai tantangan tersebut permasalahan terkait komunikasi, kerja sama, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang terjadi di dalam organisasi. Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan kualitas layanan yang baik karena para pegawai adalah garda terdepan dalam penyampaian informasi dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung tujuan utama perpustakaan, yaitu menyediakan layanan informasi yang efektif dan bermanfaat bagi pengguna.

Pencapaian dari sebuah organisasi merupakan hasil dari suatu capaian kinerja yang dimana hal tersebut terindikasi pada tabel 1.1, data kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Tabel 1.1**Kinerja Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur**

Sasaran	Indikator kinerja	2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Mewudjkan kualitas Sumber Daya Manusia Nusa Tenggara Timur yang tinggi dan bersaing	Cakupan perpustakaan aras provinsi dan kabupaten/kota yang menerapkan e-library	35%	34,78%	100%	100%	100%	36,37%
	Persentase peningkatan jumlah kunjungan perpustakaan berbasis jejaring dan fisik	10%	22,74%	100%	127,15%	100%	69,46%
	Persentase koleksi daerah yang diserahkan ke nasional setiap tahun (22 kab/kota)	22,70%	22,74%	45,5%	200%	100%	100%
	Cakupan koleksi Naskah Kuno yang dilestarikan setiap tahun	0%	0%	45,5%	200%	100%	100%
	Meningkatnya pengelolaan arsip daerah	35%	74,35%	100%	159,46%	100%	100%
	Meningkatnya perlindungan dan penyelamatan arsip	25%	58,65%	100%	162,08%	100%	100%
	Tercapainya Administrasi Urusan Perkantoran	0%	0%	100%	100%	100%	100%

Sumber Data : <http://arpus.nttprov.go.id/laporan-kinerja/>

Dari data realisasi program kegiatan kerja diatas terlihat bahwa belum memenuhi target kerja yang ingin dicapai. Pada tahun 2021, menunjukan kinerja terendah dengan hanya cakupan perpustakaan e-library 34,78% dan data pengunjung fisik dan jejaring 22,74% dari target pengunjung yang tercapai karena dampak dari pandemi. Lalu pada tahun 2022, terjadi peningkatan besar cakupan perpustakaan e-library 100% mencapai target. Data pengunjung fisik dan jejaring tahun 2022 mencapai 127,15% mencapai target. Pada tahun 2023, mengalami penurunan dalam cakupan e-library 36,37% dan data pengunjung serta data fisik juga mengalami penurunan 69,46% sehingga tidak tercapai realisasi. Berdasarkan hal tersebut menunjukan bahwa terdapat permasalahan kinerja yang belum tercapai

Selain itu berikut ini merupakan data disiplin kerja yang ditampilkan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Rekapitulasi absen Pegawai Dinas kearsipan dan Perpustakaan provinsi Nusa Tenggara Timur tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absen			Persentase
					Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	
1	Januari	75	22	1650	30	71	11	6,78
2	Februari	75	18	1350	14	69	16	7,33
3	Maret	75	18	1350	8	53	0	4,51
4	April	75	16	1200	6	17	0	1,91
5	Mei	75	18	1350	10	42	0	3,85
6	Juni	75	19	1425	6	47	3	3,92
7	Juli	75	23	1725	12	75	1	5,10
8	Agustus	75	22	1650	8	79	4	5,51
9	September	75	21	1575	17	48	3	4,31
10	Oktober	75	23	1725	18	87	3	6,26
11	November	75	21	1575	4	69	5	4,95

Sumber data : *Sekretariat Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi NTT 2024*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa kedisiplinan Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur masih naik turun dilihat dari daftar kehadiran masih banyak yang belum disiplin. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa adanya masalah pada disiplin kerja pegawai.

Penulis berkesempatan melakukan wawancara dengan 10 orang terkait Komunikasi. Dari hasil wawancara 7 orang mengatakan bahwa komunikasi kurang berjalan dengan baik terkait pemahaman pesan yang sering terjadi antara atasan dan bawahan sedangkan 3 orang mengatakan komunikasi berjalan dengan baik karena sikap dan hubungan yang baik. Hasil yang diperoleh mengenai komunikasi yakni, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan menggunakan komunikasi dua arah dimana pegawai bisa memberikan masukan kepada atasan. Namun, meskipun kedua belah pihak berinteraksi, terkadang masih sering terjadi kesalahan informasi dan kurang pemahaman antara atasan dan pegawai baik karena cara pandang, atau bahasa yang digunakan, dan juga kurangnya pelayanan secara maksimal berdampak pada hasil yang ingin

dicapai. Berdasarkan hasil wawancara ini menunjukkan bahwa masih terdapat masalah mengenai komunikasi dalam Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Selanjutnya hasil wawancara dengan 10 orang mengenai kerja sama, diperoleh bahwa 6 orang mengatakan bahwa kerja sama kurang baik dikarenakan kurangnya rasa memiliki dan memberi kepercayaan, sedangkan 4 orang mengatakan kerja sama berjalan baik karena memiliki kesamaan tujuan, semangat kerja dan saling ketergantungan. dipengaruhi oleh. Penyampaian yang tidak jelas dan tidak berbagi informasi yang diperlukan, dapat menimbulkan kesalahpahaman, penundaan, dan kualitas kerja yang rendah. Hal tersebut membuat kerja sama di dalam setiap pegawai menjadi tidak optimal.

Terdapat banyak penelitian yang membahas terkait dengan pengaruh komunikasi, kerja sama, dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan hasil yang berbeda antara satu peneliti dengan peneliti yang lain. Seperti Taufik (2022), dengan hasil penelitian yang menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hidayat (2021), hasil penelitian menunjukkan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Muna & Isnowati (2022), hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Elmanda & Nurdin (2020), hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Deasy Soraya Aminartha. A, (2021), hasil penelitian menunjukkan kerja sama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja. Rosmana & Wahyuningsih (2023), hasil penelitian menunjukkan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi dan diuraikan serta adanya research gap hasil penelitian yang menunjukkan positif signifikan dan ada juga negatif signifikan, sehingga menjadi hal menarik untuk diteliti kembali, maka penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan bagaimana **“Pengaruh Komunikasi, Kerja sama, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang diteliti pada Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka rumusan masalah dalam penelitian antara lain menjadi:

1. Bagaimana gambaran tentang komunikasi, kerja sama, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang komunikasi, kerja sama, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kerja sama terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia, serta menjadi asumsi untuk pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum dikemukakan dalam penelitian ini
- b. Penelitian ini akan menambah literatur akademik yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu manajemen, khususnya dalam konteks sektor publik di wilayah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sehingga dinas dapat merancang strategi peningkatan kinerja melalui perbaikan dalam aspek komunikasi, kerja sama tim, dan disiplin kerja