

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci utama untuk mencapai produktivitas dan keberhasilan organisasi, baik itu dalam sektor publik maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami konsep dasar mengenai SDM dan bagaimana pengelolaannya dapat meningkatkan kinerja serta efektivitas di tempat kerja. (Aribowo, 2024). Manajemen SDM yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bormasa, (2020:148) berpendapat bahwa Efektivitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapaiannya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya. Konsep ini menekankan pentingnya mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian

penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada “satu cara terbaik untuk memimpin bawahan”. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan menjadikan pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Menurut Suwatno (2019: 107) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi secara antusias.

Sedangkan komunikasi dalam sebuah lembaga sangat berkaitan dengan hubungan pemimpin dan bawahannya. Untuk itu, harus mampu melakukan komunikasi secara efektif. Seorang manajer dikatakan berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat karyawan melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. Krisnandi (2019: 206) Komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan ide, gagasan, dan pemahaman yang lancar dari satu orang ke orang lain, sehingga menciptakan kejelasan informasi yang mendukung efisiensi kinerja.

Hubungan Kerja mencerminkan pola interaksi dan kerja sama antarpegawai maupun antarbagian dalam suatu organisasi. Hubungan kerja yang harmonis ditandai dengan adanya saling pengertian, komunikasi yang baik, sikap saling menghargai, serta kesediaan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Kadarmo,dkk (2001: 10) Hubungan Kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan.

Salah satu instansi pemerintah yang sangat bergantung pada efektivitas kerja pegawai adalah Bagian Umum Sekretariat Daerah (Setda) Kota Kupang. Bagian Umum memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran administrasi, pelayanan internal, serta koordinasi antarbagian di lingkungan pemerintah daerah. Sebagai unit yang menunjang operasional pemerintahan, efektivitas kerja pegawai menjadi faktor penting dalam memastikan setiap tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan secara optimal.

Dalam konteks Bagian Umum Setda Kota Kupang, Untuk memastikan efektivitas tersebut dapat diukur secara objektif, diperlukan suatu sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan transparan.

Tabel 1.1

**Penilaian Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota
Kupang Periode Akhir Tahun 2025**

No	Predikat Kinerja	Hasil Kerja	Perilaku Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Sangat Baik	Di atas Ekspektasi	Di atas Ekspektasi	-	-
2	Baik	Sesuai Ekspektasi	Sesuai Ekspektasi	147	98,66%
3	Kurang	Di bawah Ekspektasi	Di bawah Ekspektasi	2	1,34%
Total				149	100%

Sumber : Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang,2025

Berdasarkan penilaian kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang Periode Akhir Tahun 2025, jumlah pegawai yang memperoleh predikat baik dengan kategori sesuai ekspektasi sebanyak 147 pegawai atau 98,66%, sementara itu, terdapat 2 pegawai atau 1,34% yang memperoleh predikat kurang dengan kategori hasil kerja dan perilaku kerja di bawah ekspektasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang, penilaian di bawah ekspektasi tersebut disebabkan karena kedua pegawai belum menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya pada saat periode penilaian berlangsung.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, waktu, dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Ketidakmampuan menyelesaikan tugas tepat waktu dapat menjadi indikasi bahwa efektivitas kerja belum tercapai secara optimal. Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai, terdapat beberapa faktor yang diduga memengaruhinya, di antaranya komunikasi, hubungan kerja, dan kepemimpinan.

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam penyampaian informasi, instruksi kerja, serta koordinasi antarpegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas. Selain itu, hubungan kerja yang baik antarpegawai maupun antara pegawai dengan atasan dapat menciptakan kerja sama yang harmonis dan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Di sisi lain, kepemimpinan yang

efektif juga diperlukan untuk memberikan arahan, motivasi, pengawasan, serta dukungan kepada pegawai agar mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Dengan demikian, meskipun secara umum kinerja pegawai berada pada kategori baik, peningkatan pada aspek komunikasi, hubungan kerja, dan kepemimpinan masih diperlukan agar kinerja pegawai dapat meningkat ke kategori sangat baik secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung yang dilakukan oleh Hendri Dunan dan M. Yogi Syahputra (2023), diperoleh hasil bahwa hubungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan dan kuat terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, hubungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar $5,902 > t_{tabel} 1,98197$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, komunikasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,256 > t_{tabel} 1,98197$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Indah Wahyu Utami dan Widi Nugrahaningsih (2017) mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gatak. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai

$(t_{hitung} < t_{tabel})$ ($0,531 < 1,671$). Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan di instansi tersebut belum mampu berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja bawahannya. Meskipun demikian, variabel komunikasi di instansi tersebut tetap terbukti berpengaruh positif dan signifikan ($2,463 > 1,671$)).

Dari latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Analisis Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang”**.

1.2. Masalah Penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang yang diatas maka, pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian yaitu : Analisis Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang.

1.3. Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka yang menjadi persoalan penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang?
2. Apakah Hubungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang?

3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang?

1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang.
2. Untuk Menganalisis pengaruh Hubungan Kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang.
3. Untuk Menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Bagian Umum Setda Kota Kupang.

1.4.2. Manfaat/Kegunaan Penelitian

1.4.2.1. Manfaat Akademik

Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Analisis Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Kupang. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan kajian ilmiah yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

1.4.2.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi terkait, khususnya Bagian Umum Setda Kota Kupang, dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai melalui perbaikan komunikasi, hubungan kerja, dan kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan.