

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, memiliki tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan. Menurut (1) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sejauh mana karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai target yang ditetapkan.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Komunikasi berperan sebagai sarana utama dalam menghubungkan pimpinan dan bawahan, antar rekan kerja, serta antar bagian dalam organisasi. Menurut (2), komunikasi adalah proses penyampaian makna melalui simbol-simbol, baik verbal maupun nonverbal, antara dua orang atau lebih. Tanpa komunikasi yang efektif, koordinasi antar individu dan antar departemen akan terhambat, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Komunikasi merupakan aktivitas yang sangat penting dan kompleks dalam kehidupan pada manusia, karena dapat terjadi di setiap tindakan dan interaksi yang dilakukan. Dalam konteks perusahaan, proses komunikasi menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan kesamaan pemahaman di antara karyawan, sehingga kinerja mereka dapat berjalan secara optimal. Sebaliknya, kesalahan dalam penyampaian pesan dapat menimbulkan kekeliruan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia yang memungkinkan terjadinya interaksi dan hubungan sosial, sebagaimana dikemukakan (2) bahwa

komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang menghasilkan pemahaman bersama. Dalam organisasi, komunikasi dikatakan efektif ketika pesan yang diterima sesuai dengan maksud pengirim (2). Fungsi manajemen seperti perencanaan, pengarahan, dan pengawasan juga dilaksanakan melalui komunikasi, sebagaimana ditegaskan (3). Selain itu, disiplin kerja turut berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena menurut (4) disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab dan kesediaan karyawan menaati aturan perusahaan.

Selain komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen terhadap tugas dan waktu kerja. Menurut (5), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih tepat waktu, produktif, serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Kedisiplinan menjadi salah satu tolok ukur untuk menilai sejauh mana peran manajer atau pimpinan dapat dijalankan dengan baik. Sikap disiplin seharusnya muncul dari kesadaran diri seseorang, bukan karena paksaan. Menurut (6) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pembinaan disiplin perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar memberikan manfaat bagi semua pihak, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Perusahaan memiliki hak untuk menuntut karyawannya agar bersikap disiplin dan menjalankan tugas yang diberikan demi tercapainya tujuan bersama.

Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti datang tepat waktu, pulang sesuai jam yang ditentukan, serta bekerja secara maksimal. Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila seorang karyawan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti datang tepat waktu, pulang sesuai jam yang ditentukan, serta bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat (6) yang menyatakan

bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab besar terhadap tugas yang diberikan, sesuai dengan pernyataan (7) bahwa disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik dan bekerja sesuai dengan standar operasional yang berlaku, produktivitas mereka pun akan meningkat. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan agar hasil pekerjaan dapat dicapai secara optimal.

Namun dalam praktiknya, masih sering dijumpai berbagai permasalahan di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, misinformasi antar bagian, serta menurunnya tingkat kedisiplinan, misalnya keterlambatan datang ke kantor, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, atau kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut (2), komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, menghambat koordinasi, serta menurunkan efektivitas kerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa masalah komunikasi dapat memengaruhi alur kerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kedisiplinan yang rendah juga menjadi faktor penghambat kinerja. (8) menyatakan bahwa disiplin yang buruk akan menurunkan semangat kerja, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, (9) menegaskan bahwa kurangnya kedisiplinan kerja dapat menyebabkan terganggunya proses kerja dan menurunnya hasil kerja. Fenomena ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas siaran, efektivitas kerja tim, dan produktivitas secara keseluruhan sebagaimana ditegaskan oleh (7) bahwa masalah kedisiplinan dan komunikasi dapat menghambat pencapaian kinerja optimal dalam organisasi.

Permasalahan yang terjadi di LPP RRI Malang berkaitan dengan komunikasi internal yang belum sepenuhnya efektif, seperti informasi yang kurang merata dan koordinasi yang belum optimal antarbagian, sehingga dapat menghambat kelancaran proses kerja dan penyiaran. Selain itu, masih ditemukan kendala disiplin kerja seperti keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur, dan

ketidakkonsistenan dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Permasalahan komunikasi dan disiplin ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan berdampak pada kualitas layanan publik yang diberikan, sehingga perlu dikaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan LPP RRI Malang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Oktober bertemu dengan bagian SDM, Keuangan pihak LPP RRI Malang, ditemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi internal dan tingkat kedisiplinan karyawan. Dari sisi komunikasi, pihak RRI Malang mengungkapkan bahwa alur penyampaian informasi antarbagian belum berjalan secara optimal. Di bagian SDM dan bagian Keuangan menyebutkan bahwa masih sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian instruksi kerja, terutama antara atasan dan bawahan. Selain itu, komunikasi antar bidang terkadang kurang terkoordinasi, sehingga menimbulkan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa proses komunikasi vertikal maupun horizontal belum sepenuhnya efektif. Beberapa karyawan juga mengaku bahwa mereka tidak selalu mendapatkan informasi terbaru terkait perubahan jadwal siaran, pembagian tugas, atau kebijakan internal, sehingga menimbulkan kebingungan dan menurunkan kinerja tim.

Sementara itu, dari aspek kedisiplinan kerja, hasil wawancara bertemu dengan pihak LPP RRI Malang bagian SDM, menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mematuhi peraturan jam kerja secara konsisten.

Efektivitas kerja dan kinerja keseluruhan organisasi dipengaruhi oleh komunikasi (10) dan disiplin (11) karyawan. Informasi yang tidak tersampaikan dengan baik dapat menghambat koordinasi tim dan menurunkan produktivitas, sedangkan rendahnya kedisiplinan menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan kegiatan siaran maupun kegiatan administrasi. Oleh karena itu, hasil wawancara ini mengindikasikan perlunya upaya peningkatan dalam dua aspek utama tersebut, yakni memperkuat sistem komunikasi internal yang lebih terbuka, jelas, dan dua arah, serta menerapkan sistem kedisiplinan yang lebih konsisten dan adil di lingkungan kerja RRI Malang.

Fenomena permasalahan komunikasi dan disiplin kerja di LPP RRI Malang menunjukkan bahwa organisasi publik pun perlu memperhatikan aspek hubungan manusiawi (human relation), sistem komunikasi organisasi, dan penguatan budaya disiplin. Kedua aspek ini saling berkaitan: komunikasi yang buruk dapat menurunkan disiplin kerja, sedangkan kedisiplinan yang rendah memperburuk arus komunikasi dan koordinasi. Jika komunikasi baik, maka disiplin kerja cenderung meningkat, karena informasi, arahan, dan aturan dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan. Disiplin kerja yang tinggi juga akan mendukung kelancaran arus komunikasi dan koordinasi dalam organisasi. Untuk itu, diperlukan langkah-langkah strategis berupa pelatihan komunikasi organisasi, penerapan reward and punishment yang konsisten, serta peningkatan penggunaan teknologi komunikasi agar efektivitas kerja di lingkungan RRI Malang dapat terus ditingkatkan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diketahui bahwa komunikasi dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan organisasi, termasuk di Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia Stasiun Malang. Namun dalam kenyataannya, masih ditemukan berbagai kendala seperti komunikasi internal yang kurang efektif antara pimpinan dan bawahan, adanya miskomunikasi antar bagian, serta tingkat kedisiplinan yang belum maksimal.

Untuk memahami fenomena tersebut secara ilmiah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian disusun agar selaras dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas. Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPP RRI Stasiun Malang.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan bukti empiris mengenai hubungan antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan dasar pertimbangan bagi pihak manajemen RRI dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

D. Manfaat Penelitian

Selain memiliki nilai ilmiah, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya terkait pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Bagi Manajemen RRI Malang, Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan efektivitas komunikasi organisasi serta menegakkan disiplin kerja karyawan demi tercapainya kinerja optimal. Bagi Karyawan RRI, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya komunikasi yang baik dan disiplin dalam bekerja untuk mendukung keberhasilan organisasi. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau

perbandingan dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga penyiaran publik atau instansi pemerintahan lainnya.

