

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerjasama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang. Sekarang ini pengelolaan sumber daya tidak hanya terbatas pada sumber daya fisik ataupun materi tetapi lebih daripada itu adalah pemanfaatan sumber daya berupa manusia secara optimal (Cascio, 2013). Dalam mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang mempengaruhinya

diantaranya kualitas sumber daya manusia atau pegawai, metode kerja, lingkungan kerja dan fasilitas-fasilitas yang menunjang tercapainya tujuan.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektifitas kerja yang positif. Untuk mewujudkan efektifitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya : lingkungan kerja, tata ruang instansi, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik internal maupun eksternal dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.

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 pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya

kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektifitas kerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi internal juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektifitas kerja yang positif. Komunikasi internal ialah proses pertukaran pemikiran antara para pimpinan dan pegawai dalam suatu instansi yang terjadi dalam berbagai konteks komunikasi yaitu vertikal, horizontal, maupun diagonal. Komunikasi internal dijadikan sebagai salah satu upaya sebuah instansi atau organisasi dalam memecahkan suatu permasalahan internal, dimana dengan komunikasi internal dapat menjalin hubungan baik antar pegawai dan atasan sehingga saling terbuka satu dan lainnya dalam hal pekerjaan (Agustini, Purnaningsih 2018:16).

Komunikasi internal akan lebih efektif, jika berbagai faktor yang mendukung keberhasilan dapat digunakan secara bersama-sama. Faktor-faktor tersebut diantaranya: berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar dengan diikuti gerakan instansi untuk memperjelas isi pesan, dan bila perlu dilakukan pengulangan dalam hal penyampaian, menempatkan diri baik sebagai penyampai maupun penerima. Adanya komunikasi internal pada sebuah instansi, maka koordinasi dan kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Negara Non Kementerian (LNNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas negara di bidang pencegahan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia.

Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin merupakan salah satu lembaga pencegahan di tingkat daerah Kota Banjarmasin yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasi, pencegahan, pemberantasan, dan peredaran gelap narkoba di lingkup Kota Banjarmasin. Di lembaga inilah semestinya para pegawai Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin bekerja secara optimal demi kemajuan kemampuan rehabilitasi medis dan sosial pecandu narkotika di tingkat Kota Banjarmasin. Namun berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan pada bulan Februari - Mei 2023, ternyata masih cukup banyak terjadi kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk instansi, menunda pelaksanaan tugas instansi, keluar instansi pada saat jam instansi dan kurang efisien dalam pemanfaatan sarana instansi. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Komunikasi internal merupakan sarana pemecahan masalah dalam beberapa situasi maupun kondisi dalam suatu organisasi untuk organisasi

yang terstruktur dan produktif. Ada beberapa alasan mengapa komunikasi internal digunakan dalam penelitian ini pada kinerja pegawai yaitu seperti koordinasi yang kurang, missinformasi, kolaborasi antar individu dan tim yang kurang efisien dalam suatu kegiatan yang terjadi pada keseharian di instansi. Komunikasi internal memiliki pengaruh yang penting dalam kinerja pegawai sebagai acuan koordinasi dan komunikasi antar pegawai yang terstruktur dengan baik dan produktif, tidak terjadinya missinformasi satu sama lain, dan hubungan kolaborasi antar departemen dengan keterlibatan pegawai yang efisien. Variabel ini juga memiliki beberapa manfaat yang penting bagi sebuah organisasi seperti efisiensi yang operasional, peningkatan keterlibatan pegawai, mengatasi konflik antar pegawai maupun departemen, mendorong pertukaran ide inovasi dan kreativitas, dan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Karena gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Amin & Maryati, 2019). Selain itu letak ruang instansi yang agak berjauhan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain tentunya juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi internal dalam instansi tersebut. Permasalahan - permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai. Karena efektifitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Soegiyono, 2001:23).

Apabila efektifitas kerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut.

Studi ini penting dilakukan karena gaya kepemimpinan dan komunikasi internal merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang baik. Selain itu, hasil dari studi ini juga dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang terkait dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian tentang penilaian pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, serta untuk menilai kinerja pegawai yang diperoleh dari gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai:

1. Memberikan informasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.
2. Memberikan masukan bagi pihak manajemen Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin dalam mengelola dan meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang efektif bagi pegawai.
3. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori dan praktik kepemimpinan di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.
4. Menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.
5. Menyediakan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat yaitu:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat menjadi sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris bagi para pembacanya khususnya mengenai penilaian.

Berikut ini beberapa manfaat teoritis yang mungkin diperoleh dari penelitian tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai:

1. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang gaya kepemimpinan dan komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Menyediakan bukti empiris tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai.
3. Memberikan sumbangan terhadap pengembangan teori kepemimpinan dan komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Mendorong peneliti lain untuk melakukan penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di instansi.
5. Menjadi sumber referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di instansi.

Manfaat teoritis ini merupakan manfaat yang bersifat ilmiah dan bersifat umum, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kepemimpinan dan komunikasi internal. Manfaat teoritis ini dapat diperoleh melalui hasil penelitian yang dianalisis secara sistematis dan dapat diuji kembali oleh peneliti lain. Dengan demikian, manfaat teoritis ini dapat memberikan sumbangan yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kepemimpinan dan komunikasi internal.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur bagi instansi dalam hal kepemimpinan dan komunikasi internal untuk peningkatan produktivitas, Inovasi dan kreativitas, dan meningkatkan kinerja tim antar pegawai Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pencapaian informasi yang baik, koordinasi yang terstruktur, pengelolaan sumber daya yang efisien dan menambah wawasan peneliti khususnya mengenai Penilaian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.