

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk nilai, norma, serta perilaku pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja yang tinggi memastikan pegawai menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab dan konsistensi. Sementara itu, komunikasi yang efektif mendukung koordinasi dan kolaborasi dalam lingkungan kerja.

Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I Medan sebagai institusi yang memiliki peran strategis dalam sistem pemasyarakatan, memerlukan kinerja pegawai yang tinggi agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas di Lapas Kelas I Medan. Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Kelas I Medan, budaya organisasi sangat berperan dalam membangun etos kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, LAPAS Kelas I Medan memiliki tanggung jawab besar dalam membina dan mengamankan narapidana serta anak didik masyarakat. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik perlu terus dikembangkan agar pegawai memiliki integritas, profesionalisme, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya.

LAPAS Kelas I Medan, disiplin kerja masih menjadi tantangan, terutama dalam hal kepatuhan terhadap penggunaan fingerprint untuk mencatat kehadiran serta ketertiban dalam menyelesaikan tugas administratif, seperti pengarsipan dokumen. Ketidakpatuhan ini dapat menghambat efektivitas kerja dan berdampak pada rendahnya produktivitas. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan disiplin melalui pengawasan yang lebih ketat, pemberian sanksi yang jelas bagi pelanggar, serta pemberian apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi.

LAPAS Kelas I Medan, masih terdapat kendala dalam komunikasi, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama pegawai. Salah satu penyebabnya adalah perbedaan tingkat pekerjaan yang membuat interaksi menjadi terbatas. Minimnya koordinasi ini menyebabkan pegawai lebih fokus pada tugas masing-masing tanpa adanya komunikasi yang baik, sehingga dapat menghambat efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi komunikasi yang lebih terbuka, seperti pertemuan rutin dan diskusi antar pegawai, agar alur informasi dalam organisasi menjadi lebih lancar.

Pegawai sebagai aset utama dalam organisasi harus mampu bekerja secara optimal agar tercipta kinerja yang tinggi. Namun, permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kedisiplinan pegawai, seperti ketidakpatuhan terhadap penggunaan fingerprint untuk mencatat kehadiran serta kurangnya kepedulian dalam menyelesaikan tugas administratif, seperti pengarsipan dokumen. Selain itu, kurangnya interaksi antar pegawai dalam bekerja juga berdampak pada kinerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu, peningkatan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi menjadi hal yang perlu mendapat perhatian khusus dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja di LAPAS Kelas I Medan.

Dari penjelasan diatas maka peneliti mengambil judul **"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI LAPAS KELAS I MEDAN.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di LAPAS Kelas I Medan belum optimal, sehingga menghambat efektivitas kerja.
2. Disiplin kerja pegawai masih rendah, terlihat dari ketidakpatuhan terhadap pencatatan kehadiran serta keberadaan pegawai di luar kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas.
3. Komunikasi sesama pegawai kurang efektif, ditandai dengan minimnya koordinasi dan interaksi dalam penyelesaian tugas.
4. Kinerja pegawai belum optimal, akibat kurangnya dukungan budaya organisasi, disiplin kerja, dan komunikasi yang efektif.

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Vivit Nurhidayah, Woro Utari, C. Sri Hartati (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bakorwil Bojonegoro.	X_1 = Motivasi Kerja X_2 = Disiplin Kerja X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Pegawai	Uji F: X_1, X_2, dan X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y. Uji t: X_1 dan X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
2	Arief Budi Santoso (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah.	X_1 = Disiplin Kerja X_2 = Motivasi Kerja X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: X_1, X_2, dan X_3 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y dengan koefisien korelasi $R = 0,993$. Uji t: X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
3	Dr. Sahat Simbolon (2017)	Analisis Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ira Widya Utama Medan.	X_1 = Komunikasi X_2 = Budaya Organisasi X_3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: X_1, X_2, dan X_3 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Uji t : X_1, X_2, dan X_3 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut Nurhidayah, dkk (2019), budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian mereka menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membentuk perilaku kerja pegawai yang produktif dan bertanggung jawab.

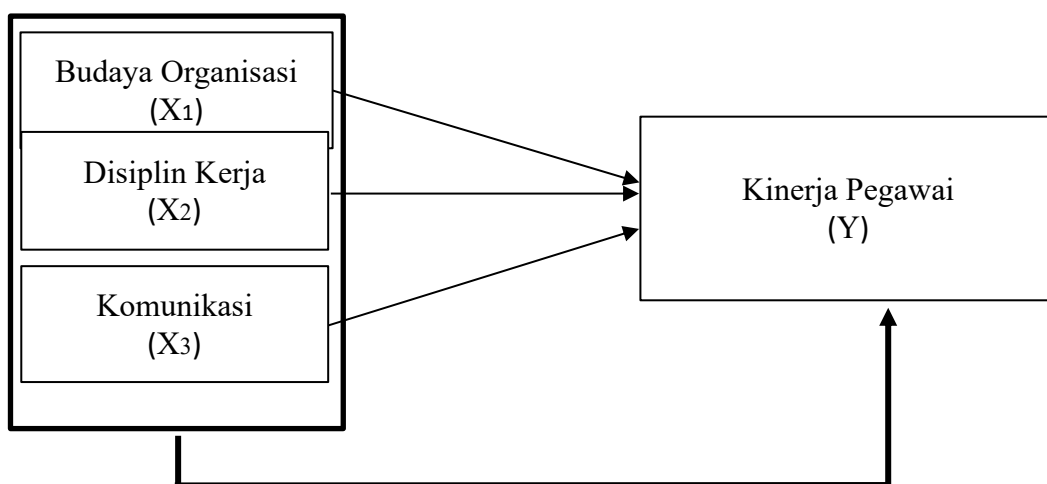
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Santoso (2018), disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Panin Bank Cabang Pondok Indah.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Sahat Simbolon (2017), komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ira Widya Utama Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi adalah 0,001, lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis diterima.

1. Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> = Secara Parsial

—————> = Secara Simultan

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.10. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih (Suwarjeni, 2019). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 = Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_2 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_3 = Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_4 = Budaya organisasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.