**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi perilaku individu sangatlah berbeda antara satu dengan lainya, namun untuk kelangsungan organisasi harus diwujudkan kesatuan dan kesamaan visi. Kesamaan visi atau tujuan dalam memajukan organisasi yang berdampak dengan perbaikan penghasilan akan dapat tecapai jika tercipta budaya kerja yang baik, keharmonisan antar individu sehingga komunikasi vertikal akan efektif, dan juga kenyamanan lingkungan kerja.

Melaksanakan kedisiplinan adalah faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang baik dalam berorganisasi, hal itu menunjang terlaksananya proses organisasi lebih lancar dan lebih baik guna menghadapi tantangan masa depan. Kedisiplinan akan mudah terwujud jika ada teladan perilaku adil disiplin dan jujur dari pimpinan, selain itu pemberlakuan sangsi bagi pelanggar aturan ataupun penghargaan pada pegawai berprestasi akan memacu perilaku pegawai untuk mentaati aturan bahkan memacu motivasi agar mereka bisa berprestasi.

Kedisiplinan dalam menjalankan dan disiplin tanggungjawab merupakan komponen yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Apabila pegawai yang mengabaikan kedisiplinan akan mengalami hambatan dalam lingkungan kerja, sebab pemimpin akan menilai prestasi kerja pegawai dilihat dari disiplin mereka dalam bekerja. Disiplin muncul karena faktor peraturan bagian dari kewajiban pegawai yang harus dilaksanakan oleh setiap pegawai, apabila peraturan displin dilanggar maka akan mendapatkan sangsi dari pimpinan baik berupa teguran maupun hukuman disiplin kerja.

Perilaku pempimpin yang baik dan bisa diteladani dalam organisasi sangat dibutuhkan, pimpinan berperan dalam keberhasilan maupun kegagalan organisasi mencapai tujuannya. Sebagai pemimpin harus memiliki kesadaran akan tanggung jawab atas semua proses kinerja organisasi yang berada dibawah otoritasnya. Tugas kepimpinan meliputi beberapa rangkaian kegiatan manajerial antara lain : perencanaan, pengorganisasian, penentuan kebijakan, pengawasan dan evaluasi. Di luar rangkaian itu seorang pimpinan dituntut untuk bisa menciptakan suasana harmonis agar bisa memotivasi seluruh bawahan untuk selalu berbudaya kerja yang baik, berinovasi dan berprestasi demi peningkatan organisasi.

Dalam tugas manajerial pimpinan harus komunikatif dengan seluruh bawahanya, komunkasi yang efektif membuat pesan atau perintah yang tersampaikan mudah dipahami bawahan. Hal itu akan memudahkan bawahan bisa dengan cepat mengerjakan seluruh tugasnya dengan hasil maksimal sesuai waktu yang ditentukan dan kualitas yang diharapkan. Dengan kata lain bahwa seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan bawahan secara komunikatif dan efektif.

Komunikasi menjadi satu bagian yang penting dalam berorganisasi, proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau gagasan oleh seseorang (komunikasi) kepada orang lain (komunikan). Komunikasi dua arah secara timbal balik antara atasan dan bawahan dalam organisasi penting sekali karena jika muncul kebuntuan dalam komunikasi dua arah maka pesan atau perintah tidak tersampaikan secara sempurna. Hal ini akan sangat menggangu kinerja dalam proses penyelesaian tugas atau pekerjaan akan terhambat karena pemahaman para bawahan yang tidak maksimal. Kemungkinan terjadinya human error akan lebih banyak ditemukan.

Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada sejauh mana tingkat kepercayaan dalam interaksi sesama individu yang terkait dan akan terlihat pada sebaik apa kualitas kerjasama dalam organisasi. Efektivitas kinerja adalah hasil dari suatu kerjasama rumit, ketergantungan individu satu dengan yang lain, harus saling mempercayai untuk menumbuhkan keakraban melalui kebersamaan. Efektivitas kinerja dapat dilihat dari sejauh mana organisasi berhasil mendapatkan berbagai bentuk sumber daya dan memanfaatkannya dengan bijak, sehingga akan tercapai efisiensi waktu dan biaya dalam pelaksanaan proses organisasi, yang membuahkan hasil pekerjaan dengan kualitas maksimal juga tepat waktu sesuai target.

UIN RM Said Surakarta adalah salah satu Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri di Indonesia dibawah naungan Kementerian Agama RI. Dalam perkembanganya UIN Surakarta melewati beberapa perubahan nama atau alih status, perubahan nama yang mengikuti perubahan status ini adalah yang ke empat kalinya dari IAIN Walisongo menjadi STAIN Surakarta lalu IAIN Surakarta kemudian UIN RM Said Surakarta

Pada tahun 2021 Tim Alih Status IAIN Surakarta yang diprakarsai oleh Rektor IAIN Surakarta Prof. Dr. Mudhofir, S.Ag., M.Pd. dengan bantuan dukungan MENAG dan MENPAN RB berhasil mendapatkan hasil terbaiknya tepatnya pada 11 Mei 2021 telah ditandatangani oleh Presiden Republik Indonesia Ir. Joko Widodo Surat keputusan tentang peralihan status IAIN Surakarta menjadi UIN RM Said Surakarta.

Dari uraian di atas, judul penelitian tesis ini ditentukan sebagai berikut: ”Pengaruh Kedisiplinan Kepemimpinan dan Komunikasi Vertikal terhadap Efektivitas Kinerja pada Pegawai UIN RM Said Surakarta”

1. **Identifikasi Masalah**

Kedisiplinan adalah faktor yang menjadi indikasi dan sekaligus mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan dalam memimpin organisasi mewujudkan tujuan oeganisasi. Pemimpin yang memahami kondisi lingkungannya dapat menumbuhkan kepercayaan dan mampu memberikan arahan serta solusi dalam melaksanakan tugas sehingga pekerjaan menjadi lebih baik. Di sisi lain ada faktor mempengaruhi selain kedisiplinan yaitu komunikasi yang mendukung terciptanya efektivitas kinerja. Selain hal tersebut diatas, masih banyak terdapat variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap efektivitas kinerja antara lain ; lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi.

1. **Perumusan dan Pembatasan Masalah**
	1. **Perumusan Masalah**

Dengan uraian tentang latar belakang penelitian di atas maka, pokok permasalahan yang akan menjadi kajian dalam penelitian ini, bisa dirumuskan dibawah ini :

* + 1. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta?
		2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.
		3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.
		4. Apakah ada pengaruh pimpinan, komunikasi dan kedisiplinan secara bersama-bersama terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.
	1. **Pembatasan Masalah**

Penelitian ini membatasi permasalahan yang akan diteliti pada pengaruh kedisiplinan, kepemimpinan, dan komunikasi vertikal, terhadap efektivitas kinerja, karena empat faktor tersebut penting demi kelangsungan hidup organisasi.

**D. Tujuan Penelitian**

1. Ingin mendiskripsikan pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.

2. Ingin mendiskripsikan pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.

3. Ingin mendiskripsikan pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.

4. Ingin mendiskripsikan pengaruh kepimpinan, komunikasi vertikal dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap efektivitas kinerja pada pegawai UIN RM Said Surakarta.

**E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Praktis

Bagi kepentingan kedinasan, bahwa hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi input dalam mengembangkan sumber daya manusia yang tepat pada institusi pemerintahan dalam upaya peningkatan kinerja.

2. Manfaat Teoretis

Bagi berkembangnya ilmu-ilmu pengetahuan, maka pemilihan topik pembahasan tentang pengaruh kedisiplinan, kepimpinan, dan komunikasi vertikal terhadap efektivitas kinerja, secara teoretis dapat bermanfaat memberik gambaran yang nyata dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.