

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

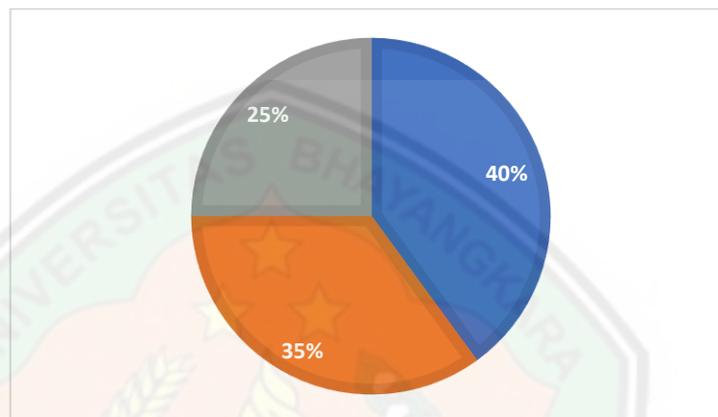
Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi, baik besar atau kecil tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya alam, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang merancang, mengelola, dan mengendalikan organisasi tersebut (Herlina et al., 2021). Mengelola sumber daya manusia atau pegawai memiliki tingkat keunikan dan kompleksitas tertentu dalam organisasi bisnis dan pemerintahan karena pegawai dalam melakukan pekerjaan memiliki aspek fisik, sosial, dan psikologis seperti motivasi, bakat, minat, pikiran, perasaan, dan latar belakang sosial budaya heterogen yang membedakan satu dengan yang lain. (Muhsapar et al., 2019).

Instansi pemerintah dituntut untuk mampu membangun dan meningkatkan kinerja untuk mengembangkan pelayanan publik, masyarakat menuntut pelayanan yang baik dari pemerintah (Mansyur et al., 2022). Suatu sistem diperlukan dalam suatu instansi atau organisasi untuk membantu pelaksanaan pekerjaan sebagaimana ditentukan oleh tugas dan fungsinya (Mingkid & Harilama, 2018). Kinerja pegawai dipandang perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja organisasi termasuk kinerja perangkat Desa Sukajadi.

Kinerja merupakan gambaran dari pengelolaan dalam bekerja pada suatu instansi atau organisasi. Setiap organisasi harus mengawasi kinerjanya yang dilihat

dari hasil pengerjaan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai (Pranatiwi, 2020). Kinerja pegawai merupakan penilaian untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam arti pelaksanaannya sesuai dengan rencana, sehingga membuahkan hasil yang memuaskan (Ayu et al., 2022).

Presentase Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukajadi



Gambar 1. 1 Presentase Kinerja Pegawai Kantor Desa Sukajadi

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan prasurvei awal yang dilakukan dengan 12 orang pegawai mengenai kinerja pegawai kantor Desa Sukajadi. Hasil riset tersebut dapat dilihat bahwa hanya ada 25% pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, 35% pegawai selalu mengecek ulang pekerjaannya, dan 40% pegawai mengerjakan tugas secara tepat waktu. Berdasarkan prasurvei yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan mengenai kinerja pegawai kantor Desa Sukajadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kantor Desa Sukajadi masih sangat kurang.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan proses

penyampaian informasi dari gagasan melalui satu pihak ke pihak lain untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena digunakan dalam proses seperti perencanaan, koordinasi, pengendalian serta proses-proses lainnya. Dengan demikian, komunikasi yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi (Eprianti et al., 2022). Komunikasi yang efektif menumbuhkan lingkungan kerja instansi yang sehat dan transparan, hal ini sangat penting untuk memfokuskan kreativitas dan dedikasi pegawai kantor. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif diperlukan dalam setiap organisasi. Perilaku hidup seseorang dipengaruhi oleh komunikasi organisasi: dengan siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang akan mereka capai, dan bagaimana mereka masuk ke dalam ruang lingkup organisasi (Riono et al., 2020). Terdapat permasalahan komunikasi organisasi yang dihadapi pegawai akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yaitu berkaitan dengan kurangnya komunikasi antara pegawai dengan pegawai maupun pemimpin dengan pegawai. Komunikasi secara horizontal yang hanya terjadi ketika ada kepentingan tugas saja. Lalu komunikasi secara vertikalnya kurang antar sesama pegawai (sering terjadi miss komunikasi). Serta kurang harmonisnya hubungan antar sesama pegawai yang dapat menyebabkan pegawai tidak memahami pesan yang disampaikan oleh komunikator. Untuk dapat saling memahami dibutuhkan hubungan yang harmonis antara komunikator dan komunikan, karena pada umumnya setiap orang cenderung mudah memahami atau

tergerak oleh komunikasi yang dijalin oleh orang yang mempunyai hubungan baik pada sesamanya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai bentuk motivasi atau dorongan yang ada pada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja adalah perilaku moral individu ataupun kelompok yang menunjukkan energi di dalam melakukan pekerjaannya maka dari itu muncul dorongan untuk lebih giat dan lebih bermanfaat (Putra et al., 2017). Terdapat permasalahan semangat kerja yang dihadapi pegawai akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yaitu berkaitan dengan kurangnya dorongan motivasi dalam diri pegawai maupun motivasi dari atasan. Masih terdapat pegawai desa yang mempunyai semangat kerja yang rendah, dapat dilihat dari rendahnya tingkat kedisiplinan dengan masih banyaknya terdapat pegawai desa yang sering terlambat datang masuk kantor dan pulang di jam kerja yang belum berakhir.

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang komunikasi organisasi seperti Ainur & Prasetya (2018), Samodro & Lestari (2018), Sutarto & Habeahan (2022) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Yahya et al (2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai.

Beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang semangat kerja seperti Syamsudin et al (2019), Yenti (2019), Parhusip et al (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

Zainuddin & Darman (2020) menunjukkan bahwa secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Efektivitas Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sukajadi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas peneliti yaitu:

1. Apakah efektivitas komunikasi organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada kantor Desa Sukajadi?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sukajadi?
3. Apakah efektivitas komunikasi kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sukajadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah efektivitas komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sukajadi.
2. Untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sukajadi.

3. Untuk mengetahui apakah efektivitas komunikasi organisasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sukajadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal komunikasi organisasi, semangat kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai bahan pertimbangan bagi instansi Desa Sukajadi dalam meningkatkan serta mempertahankan kinerja pegawai mereka sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan memberikan kontribusi untuk penentuan-penentuan kebijakan mendatang.

3. Manfaat bagi Universitas

Hasil penelitian dapat dijadikan tambahan wawasan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam pengembangan teori yang berkenaan dengan upaya-upaya peningkatan kinerja.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai landasan teori terkait variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisis.