

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor dan peranan penting dalam mencapai tujuan, sebab kunci sukses perusahaan bukan hanya teknologi dan tersedianya dana tapi faktor manusia juga penting. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan usahanya, setiap perusahaan, baik yang beroperasi di sektor jasa maupun industri, memiliki tujuan yang perlu dicapai. Perusahaan ini berusaha memberikan arah dan menyatukan berbagai unsur yang ada di dalamnya, dengan tujuan memastikan kelangsungan dan keberlanjutan usaha tersebut. Dalam konteks ini, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam struktur perusahaan, karena keberhasilan dalam setiap kegiatan perusahaan sangat bergantung pada keterlibatan dan dominasi peran aktif sumber daya manusia. Dengan pertumbuhan perusahaan yang semakin besar, terjadi ekspansi yang signifikan dalam berbagai kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, semakin besar perusahaan, semakin kompleks pula tantangan yang dihadapi dalam ranah manajemennya. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja yang baik, hendaknya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dijalankan masing – masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor – faktor tersebut dapat berupa masalah lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya

secara efektif dan efisien, semua itu berhubungan dengan keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan akan menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan akan membutuhkan waktu, tenaga dan proses yang panjang. Dengan demikian dalam suatu perusahaan juga harus dilakukan penilaian terhadap peningkatan kinerja individu. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yaitu para pegawai yang mampu melaksanakan kewajibannya dengan baik secara kualitasnya (Assyfa, 2023). Kinerja seorang pegawai dianggap sangat baik jika hasil individu melampaui tujuan atau tanggung jawab yang telah ditetapkan sebelumnya. Akibatnya, masalah kinerja karyawan sangat terkait dengan kapasitas karyawan untuk terlibat dalam pengembangan diri sehingga ia dapat bekerja dan bekerja guna memperoleh tujuan organisasi (Mulyono, 2022)

Komunikasi adalah interaksi antara satu pihak ke pihak lainnya untuk mendapatkan informasi, dimulai dengan satu ide pemikiran atau abstrak yang terlintas dipikiran seseorang kemudian mendapatkan data serta menyampaikan informasi yang kemudian dikemas ke dalam bentuk pesan dan disampaikan ke orang lain yang berperan sebagai komunikan. Efektivitas komunikasi akan menghasilkan proses pertukaran informasi antara unit-unit yang merupakan bagian dari organisasi dan dipengaruhi oleh budaya di lingkungan kerja, sehingga menghasilkan kerja sama dan perilaku yang berorientasi pada tujuan. Proses komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara pimpinan dan karyawan merupakan faktor terpenting dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Komunikasi adalah proses dimana seseorang menyampaikan pikiran dan idenya kepada orang lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya dengan tepat (Hermawan, 2023)

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, dapat disampaikan melalui instruksi-instruksi terhadap bawahan, melalui saran-saran kepada atasan dan juga dapat memberikan informasi dari pihak luar yang

berhubungan dari instansi tersebut. Kurangnya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun. Komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi dan mengakibatkan tujuan yang sedang diharapkan tidak terwujud.

Motivasi juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi dapat digunakan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan, mengembangkan inovasi, kreatifitas, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab sehingga dengan begitu karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap perusahaan menginginkan lebih dari sekadar karyawan yang memiliki keterampilan dan mampu mengoptimalkan potensinya. Perusahaan menginginkan karyawan tidak hanya memiliki dedikasi tinggi dalam pekerjaannya, tetapi juga bersedia untuk berkolaborasi secara efektif guna mencapai tingkat kerja yang optimal.

Motivasi pegawai yang kurang dalam menjalankan pekerjaan yang tidak sinkron pada wewenang yang sudah ditentukan oleh perusahaan, menyebabkan beberapa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan (Hendra, 2022). Pentingnya motivasi bagi karyawan dalam mewujudkan hasil kerja yang tinggi sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan sehingga efek atau hasil dari pemberian motivasi tersebut akan dirasakan oleh perusahaan berupa peningkatan kinerja, bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan yang terjadi dengan motivasi karyawan yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi atas prestasi atau sekadar memberikan *reward* dari hasil kerja yang diberikan dan kurangnya pemahaman antar atasan dan bawahan.

Selain aspek komunikasi dan motivasi kerja, perlu diperhatikan dengan serius faktor lingkungan kerja, sebab sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan bagi para pegawai. Keadaan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai hingga mencapai tingkat optimal. Lingkungan kerja mencakup beragam faktor tidak hanya pada

kondisi fisik lingkungan kerja. Ketersediaan fasilitas dan peralatan, hubungan sejawat, standar kebersihan, tingkat pencahayaan, tingkat ketenangan, dan interaksi antar individu yang terlibat dalam struktur organisasi perusahaan.

Lingkungan kerja yang memadai seperti penerangan cahaya yang cukup, sirkulasi udara yang sehat, tingkat kebisingan yang minim, setidaknya akan mengurangi kelelahan yang dirasakan karyawan. Maka dari itu, penting nya perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif dengan memperhatikan hal-hal tersebut untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas nya. Secara individual dan kolektif, instrumen dan peralatan yang digunakan, latar tempat seseorang bekerja, serta praktik kerja dan rencana kerja semuanya membentuk apa yang di kenal sebagai lingkungan kerja (Hermawan, 2023)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi dimana kinerja pegawai masih terbilang rendah. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Atasan masih belum memperhatikan pegawai dengan sepenuhnya didalam menjalankan tugas-tugas organisasi sehingga pegawai merasa di abaikan yang mengakibatkan beberapa pegawai yang leluasa selama jam kerja, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang cenderung hanya masuk kantor pada pagi hari untuk *finger print* (absen elektronik) yang cenderung hanya masuk kantor untuk menyelesaikan tugas lalu keluar dari ruangan di jam kerja dan akan datang lagi pada siang hari untuk absen sore hari.

Selain itu, adanya pembagian beban kerja yang tidak merata kepada pegawai sehingga ada beberapa pegawai yang terlihat lebih santai dalam bekerja hal ini merupakan penyebab dari kurang optimalnya hasil dan kinerja pegawai bagi instansi. Disamping itu, di temukan kurangnya peneraan komunikasi yang baik antara sesama pegawai maupun komunikasi dengan atasan, segala bentuk informasi yang disampaikan melalui *Whatsapp Group* dan juga kertas pengumuman yang hanya ditempel dan kurang melakukan pertemuan atau briefing. Adapun ketika melakukan briefing atau rapat yang bersifat nonformal cenderung komunikasi menjadi satu arah dimana penyampaian hanya satu arah dimana penyampian hanya dari pimpinan dan kurang komunikasi berkelanjutan

antara pimpinan dan pegawai, yang menyebabkan masalah-masalah kecil di hadapi oleh pegawai terkadang menjadi terabaikan tentunya menjadi salah satu penyebab rendah nya kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Fenomena ini disebabkan karena kurang berani nya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada pimpinan yang meyebabkan komunikasi yang terjadi kurang efektif, hal ini mengakibatkan berkurang nya semangat kerja pegawai, karena semangat kerja pegawai di pengaruhi oleh hubungan yang harmonis antar pimpinan dan bawahan supaya terjadi hubungan timbal balik

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai selain komunikasi dan motivasi ialah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai atau pegawai dengan sesama pegawai. Semakin baik lingkungan kerja non fisik yang tercipta maka dapat mendorong semangat pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dari hasil wawancara yang bersumber dari pegawai Dinas Tata Ruang Kota Bekasi terdapat kesenjangan persoalan lingkungan kerja dimana terjadi persaingan sesama pegawai untuk mendapatkan kedudukan yang tertinggi di bidang nya. Dalam hal ni menyebabkan suasana lingkungan kerja yang terjadi di Dinas Tata Ruang Kota Bekasi menjadi kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh, Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi?

3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah di jelaskan, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat bagi penulis
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pembelajaran untuk peneliti supaya dalam berpikir menjadi lebih kritis ketika menjalankan karya ilmiah dan menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan yang di gunakan dalam pengerjaan penelitian.
2. Manfaat bagi perusahaan
Hasil penelitian ini di harapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat menjalankannya dengan baik.
3. Manfaat bagi pihak lain

Di harapkan penelitian ini bisa memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah tersebut dalam penelitian ini, sehingga dapat didiskusikan secara lebih mendalam. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini hanya pada komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori-teori tentang komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan mengenai desain, lokasi, dan waktu penelitian, populasi, dan sampel penelitian, deskripsi penelitian dan cara pengukurannya, serta cara pengolahan dan menganalisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penjelasan bab ini berisikan hasil yang telah di analisis, profil perusahaan, struktur maupun deskripsi data responden, membahas hasil data dari penelitian dan pegujian.

BAB V : PENUTUP

Penjelasan bab ini berisi keseluruhan penelitian yang di ambil kesimpulan nya dan implikasi manajerial bagi perusahaan maupun peneliti.