

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah salah sebuah faktor yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi sebagai makhluk sosial dalam mencapai tujuan organisasi manusia membutuhkan Kerjasama tim dalam berbagai kegiatan sehingga tujuan organisasi tercapai, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi buruh atau pekerja untuk mampu berkompetensi dan tetap bertahan dalam persaingan global.

Sebagai aturan umum, karyawan diharapkan melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka saat melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini juga wajar jika berbagai faktor penting untuk kinerja kerja yang baik berdampak pada kinerja karyawan. Sasaran organisasi atau institusi dengan karyawan. Kinerja atau pencapaian karyawan dan organisasi secara keseluruhan, khususnya. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan kualitatif dan kuantitatif yang diselesaikan selama melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Dari sudut pandang alternatif, kinerja individu mengacu pada hasil yang mereka capai di tempat kerja sejalan dengan tanggung jawab dan posisi mereka dalam jangka waktu tertentu. Kinerja ini terkait dengan standar atau nilai tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh darinya, pekerjaan dan apa yang dilakukan serta cara pelaksanaannya disebut kinerja. Intinya, kinerja seorang karyawan ditentukan oleh tindakan atau kelambanan mereka. Dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai mencerminkan kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan apa yang dilakukan pegawai tersebut dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Kinerja pegawai berkaitan dengan hasil akhir aktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, yang tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik dari segi kuantitas maupun. Organisasi adalah suatu bentuk organisasi yang dipimpin oleh sekelompok orang, baik pemerintah maupun swasta yang secara aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan terkait untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Dharmadi, 2018). Pencapaian tujuan organisasi hanya mungkin dilakukan melalui

upaya individu dalam organisasi (Burso, 2018). Kompetensi dan budaya organisasi merupakan dua contoh variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Indikator tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi diperoleh dari hasil kerja pegawai dalam tugas yang dipenuhi sesuai dengan parameter yang disepakati dan standar yang selalu ditetapkan dalam rangka menyelesaikan penugasan. Kinerja pegawai apabila dijalankan dengan baik akan secara efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan Perusahaan (Sarumaha, 2022).

**Tabel 1. 1**  
**Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2022**

| No                      | Indikator Kinerja Pegawai                   | Target | Realisasi |       |       |
|-------------------------|---------------------------------------------|--------|-----------|-------|-------|
|                         |                                             |        | 2020      | 2021  | 2023  |
| 1                       | Memiliki komunikasi dalam bekerja yang baik | 100%   | 90%       | 89%   | 85%   |
| 2                       | Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya   | 100%   | 90%       | 88%   | 85%   |
| 3                       | Memiliki motivasi dalam bekerja             | 100%   | 85%       | 87%   | 86%   |
| 4                       | Meningkatnya komunikasi karyawan            | 100%   | 86%       | 85%   | 85%   |
| Rata-rata nilai kinerja |                                             | 100%   | 87,7%     | 87,2% | 85,2% |

Sumber: Peneliti

Berdasarkan tabel 1.1, rata-rata kinerja pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan mengalami penurunan dan belum mencapai target yang ditentukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Nilai rata-rata realisasi kinerja pegawai menunjukkan penurunan dari 2020-2023, yaitu sebesar 87,7% pada tahun 2020, 87,2% pada tahun 2021 dan 85,2% pada tahun 2023.

Untuk mencapai hasil faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja pegawai antara lain disiplin komunikasi kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi terhadap kinerja pegawai.

Dalam organisasi mana pun, komunikasi memainkan peran yang sangat penting. Komunikasi adalah elemen pertama dalam bisnis. Berfokus pada masalah komunikasi, beliau menekankan bahwa komunikasi adalah darah, urat nadi setiap organisasi dan kunci kesuksesan dalam karir profesional maupun kehidupan pribadi. Dapat dikatakan dengan jelas bahwa komunikasi sangatlah penting, tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan tidak lepas dari budaya patriarki, yaitu atasan jarang atau tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertindak, berinisiatif, dan mengambil keputusan sendiri. Komunikasi antara atasan dan bawahan memang bersifat formal apabila terdapat jarak struktur organisasi antara atasan dan bawahan. Akibat dari perilaku tersebut adalah bawahannya tidak dijadikan sebagai sumber informasi, ide dan saran. (Wandi et al., 2019). Membentuk, mengirim, menerima, dan mencerna pesan di dalam diri sendiri atau antara dua individu atau lebih untuk tujuan tertentu merupakan proses komunikasi. Karyawan dan individu dapat mencapai tujuan organisasi dan pribadi melalui komunikasi yang efektif. Suatu perusahaan tidak akan berfungsi secara efektif jika komunikasi di dalamnya tidak berjalan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk berfungsi dan mencapai tujuannya. (Wandi, 2022). Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komunikasi yang efektif. Hal ini sesuai dengan penelitian Wandu, (2022) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi.

Salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan oleh bisnis adalah lingkungan kerja. Meskipun pegawai tidak secara langsung mengawasi proses produksi suatu perusahaan, mereka memainkan peran penting di dalamnya. Namun, dalam lingkungan bisnis saat ini, banyak organisasi tidak mempertimbangkan aspek ini secara memadai. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan oleh lingkungan kerja, yang juga mempengaruhi pegawai secara langsung. Di sisi lain, kinerja mungkin menurun jika tempat kerja tidak sesuai. Karena karyawan tidak merasa nyaman

bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, maka lingkungan kerja juga berdampak pada keterlibatan organisasi. Meski terdengar sepele, namun musik melodis terbukti memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja dan efisiensi kerja karyawan, sehingga dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan lebih mudah bekerja di suatu perusahaan atau organisasi sehingga bisa merasa rileks saat bekerja. (Nabawi, 2019).

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Dengan kata lain, lingkungan dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan aspek lingkungan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana pekerjaan dilaksanakan menurut pengaturan kerja yang telah disepakati sebelumnya. Lingkungan di mana perusahaan beroperasi memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilannya, karena perubahan dan perkembangan masyarakat global saat ini, perusahaan menghadapi banyak tantangan yang belum pernah mereka hadapi sebelumnya. Lingkungan pada umumnya tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan, maka perusahaan harus beradaptasi dengan lingkungan. Yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” juga merujuk pada segala sesuatu yang terlihat secara fisik dan berhubungan dengan suatu kantor atau organisasi perusahaan. Setiap kantor memiliki persyaratan lingkungan fisik yang harus dipertimbangkan dan dikelola oleh setiap manajer kantor modern dengan cara terbaik. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat dilihat pada teknologi dan cara produksi, pada peralatan dan sarana produksi yang digunakan, pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, bahkan pada perbaikan suasana lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan suatu perusahaan terdiri dari berbagai hal dan berbagai pemangku kepentingan yang berhubungan langsung dengan aktivitas organisasi sehari-hari dan berdampak langsung pada seluruh program, kebijakan, bahkan denyut nadi perusahaan. Lingkungan korporasi sangat banyak dan sulit untuk disebutkan satu per satu, namun lingkungan tersebut mencakup, antara lain, undang-undang dan peraturan lainnya, birokrasi, dan nilai-nilai bersama (Wahyuningsih, 2018). Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Fudzah et al., (2022) Ia mengklaim bahwa

kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja fisik.

Motivasi dalam bekerja artinya seseorang melakukan sesuatu yang memberi semangat pada dirinya sendiri dan diluar dirinya. Dalam organisasi, manajer dalam hal ini harus memainkan peran yang lebih dalam dalam memberikan insentif dan mendorong hasil dan perbaikan yang memuaskan. Arah perilaku merupakan pilihan di tempat kerja dan berasal dari keinginan untuk melakukan pekerjaan dan mengikuti aturan. Tingkat usaha, yaitu seberapa keras seseorang bekerja untuk melaksanakan tugas yang dipilihnya, diukur dari keseriusan pekerjaan dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Hal ini diukur dari keinginan untuk mengembangkan keterampilan dan memajukan perusahaan, serta kegigihan dalam bekerja meskipun lingkungan tidak mendukung (Asmawiyah., 2020).

Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, semangat, dan keikhlasan dalam bekerja seseorang. Ketika orang lebih antusias dan termotivasi untuk bekerja secara mandiri, kualitas pekerjaan mereka akan meningkat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya orang dengan motivasi kerja yang rendah tidak bekerja sesuai keinginannya dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja memberikan energi yang mendorong segala kemungkinan yang ada, membangkitkan hasrat yang tinggi dan mulia, meningkatkan semangat dan rasa persatuan (Andayani et al., 2023). Dengan adanya motivasi yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan membaik, hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sembiring & Tanjung, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan".

## B. Rumusan Masalah

Didasarkan dari latar belakang dari masalah tersebut, rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi pegawai berpengaruh terhadap kinerjanya di Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan?

## C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah dari permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai hal seperti dibawah ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

### 2. Kegunaan Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah tersebut berikut hasil yang diperoleh dapat memberi manfaat untuk semua kalangan pihak yang bersangkutan serta berhubungan dengan obyek penelitian antara lain:

**a. Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan masukan bagi Perusahaan dan pemimpin agar dapat mengambil keputusan yang tepat dalam mengambil kebijakan terhadap para karyawan dan meningkatkan kinerja karyawannya dalam hal yang positif.

**b. Bagi Peneliti**

Untuk memberikan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi peneliti tersebut terutama dalam hal Sumber Daya Manusia pada Perusahaan yang berhubungan dengan komunikasi pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai.

**c. Bagi Pengetahuan**

Agar hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat, berguna, dan menambah ilmu bagi pengembangan ilmu manajemen Sumber Daya Alam untuk menjadikan salah satu acuan atau referensi untuk meneliti komunikasi pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja pegawai.

