

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang secara aktif menuntut peningkatan kinerja dari pegawai mereka untuk memastikan keberlangsungan operasional organisasi. Organisasi yang mampu bertahan di tengah tantangan ini adalah mereka yang berhasil memperoleh keunggulan kompetitif melalui inovasi, efisiensi, dan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, kemampuan untuk bersaing dalam memperoleh posisi kepemimpinan menjadi sangat penting, karena tidak hanya menentukan posisi perusahaan di pasar, tetapi juga berperan dalam pencapaian tujuan jangka panjang. Lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat menuntut perusahaan untuk menciptakan pegawai yang memiliki keterampilan tinggi untuk pengembangan bisnis. Setiap perusahaan menerapkan strategi yang berbeda dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai. Strategi ini sangat bervariasi tergantung pada tujuan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Perusahaan meyakini bahwa komitmen pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perkebunan

No	Indikator Kinerja Pegawai	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Kuantitas Hasil Kerja	100%	88%	86%	85%
2.	Kualitas Hasil Kerja	100%	90%	88%	86%
3.	Efisiensi	100%	89%	87%	85%
4.	Inisiatif	100%	90%	88%	86%
5.	Ketelitian	100%	89%	87%	85%
Total		100%	89,2%	87,2%	85,4%

Sumber : data diolah, 2024

Tabel di atas menggambarkan penilaian kinerja pegawai Ditjenbun Kementan RI. Demikian pencapaian target kerja dari tahun 2019 hingga 2021 tidak sepenuhnya memenuhi harapan. Realisasi rata – rata target mencapai 89,2% pada 2019. Namun, pada tahun 2020, angka ini turun menjadi 87,2%, dan kemudian menurun kembali menjadi 85,4% pada tahun 2021.

Penurunan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal, khususnya pada indikator-indikator seperti komunikasi internal, lingkungan kerja, dan *work life balance*. Berbagai faktor, seperti komunikasi yang kurang efektif, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat memengaruhi kinerja pegawai yang belum mencapai hasil yang maksimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis yang melibatkan perencanaan, perancangan, pengelolaan, serta pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dan efisien. Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai, meningkatkan, mendorong, serta mempertahankan kinerja terbaik dalam suatu organisasi. Menurut Suryani & John (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses rekrutmen dan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Fokus utama MSDM adalah memastikan bahwa setiap individu atau pegawai memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif.

Menurut Mangkunegara (2015) Istilah kinerja mencakup konsep 'kinerja pekerjaan' dan 'kinerja aktual', yang merujuk pada hasil nyata dari aktivitas yang dilakukan oleh individu. Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang terukur, yang mencakup pencapaian yang diperoleh

melalui pelaksanaan tugas dan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Individu yang menetapkan standar dan mengharapkan hasil kerja yang berkualitas tinggi. Menurut Adhari (2021) kinerja pegawai mengacu pada aspek kualitatif dan kuantitatif dari hasil kerja, yaitu pencapaian yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu dalam konteks pekerjaan yang spesifik.

Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di berbagai organisasi, dan salah satunya adalah komunikasi internal. Trihastuti (2019) menyatakan bahwa komunikasi internal memiliki peranan yang krusial bagi kelompok dan organisasi yang berupaya mencapai tujuan organisasi melalui kolaborasi yang efektif. Komunikasi internal memiliki peran yang krusial dalam suatu organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil, termasuk dalam konteks keluarga maupun dunia bisnis. Komunikasi internal merujuk pada interaksi antara manajer dan pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan struktur organisasi yang telah ditetapkan (Dipayana & Heryanda, 2020). Komunikasi internal dalam konteks organisasi dapat didefinisikan sebagai proses transfer informasi secara verbal dan Komunikasi non-verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima pesan. Informasi yang disampaikan dapat berupa pesan, ide, konsep, dan lain-lain. Komunikasi berperan sangat penting didalam organisasi karena memungkinkan pegawai untuk berbagi ide, gagasan, dan pertimbangan. Tanpa komunikasi yang efektif, organisasi akan mengalami hambatan dalam menjalankan operasionalnya secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mijaya & Susanti (2023), Sugeng & Suryadi (2023), Suwanto et al (2021) diperoleh bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan elemen yang sangat penting untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja berfokus pada upaya menciptakan kondisi di tempat kerja yang dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan pegawai. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang mempengaruhi cara pegawai melaksanakan tugas mereka, mulai dari kondisi fisik tempat kerja hingga hubungan sosial dengan rekan kerja. Lingkungan kerja meliputi alat, peralatan, dan bahan yang ada di tempat kerja, serta mencakup suasana kerja, praktik kerja, dan pengaturan kerja, baik pada level individu maupun kolektif (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang ada di sekitar pegawai dan memiliki potensi untuk memengaruhi cara mereka menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Adha et al. (2019), Simanjuntak et al. (2023), dan Tyas & Sunuharyo, (2018) diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain komunikasi internal dan lingkungan kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*). Keseimbangan kerja-hidup (*work life balance*) dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi atau keluarga, sehingga tercipta kehidupan yang harmonis dengan meminimalkan potensi konflik dalam kehidupan pribadi. Saina et al. (2016) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) merujuk pada keseimbangan antara berbagai peran, yaitu antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, yang mencakup aspek-aspek seperti keluarga, teman, dan kehidupan sosial. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dhaniswari & Sudarnice (2024), Mujahidin et al. (2023), dan Noviani (2021) menyatakan bahwa *work – life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kementerian Pertanian (Kementan) Republik Indonesia merupakan badan lembaga nasional yang mengurus dan menangani urusan pertanian negara. Lembaga ini pertama kali dibentuk pada 1 Januari 1905 berdasarkan instruksi dari Gubernur Jenderal Hindia Belanda yang dikeluarkan pada 23 September 1904, dengan nama Pemerintahan Van Landbouw di bawah kekuasaan Belanda dan Gunseikanbu Sangyoubu di bawah kekuasaan Jepang. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia, bangunan ini digunakan sebagai Badan Pertimbangan Pertanian, Perdagangan, dan Perindustrian di bawah Departemen Kesejahteraan Rakyat, yang merupakan kabinet pertama RI sesudah rezim khusus pada 19 Agustus 1945.

Dalam Kementerian Pertanian Republik Indonesia ini terdapat beberapa divisi untuk menangani setiap masalah yang ada di dalam lingkungan pertanian, salah satunya yaitu Direktorat Jenderal Perkebunan. Ditjenbun merupakan bagian dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia yang memiliki peran penting dalam mengelola sektor perkebunan di Indonesia. Setelah Indonesia merdeka, sektor pertanian dan perkebunan dikelola oleh Kementerian Kemakmuran, yang kemudian berubah menjadi Kementerian Pertanian. Pada tahun 1969, melalui Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1969, dibentuklah Direktorat Jenderal Perkebunan yang bertugas mengelola kebijakan terkait pengembangan perkebunan rakyat dan negara. Struktur Ditjenbun terus berkembang, dan saat ini mencakup berbagai direktorat yang fokus pada berbagai aspek perkebunan, termasuk perbenihan, tanaman semusim, rempah – rempah, hingga pengolahan hasil perkebunan. Ditjenbun didirikan sebagai salah satu elemen pelaksana di Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Struktur organisasinya diatur melalui Peraturan Presiden Nomor 45 Tahun 2015, yang menetapkan Direktorat Jenderal Perkebunan sebagai lembaga pelaksana utama dalam peningkatan produksi tebu dan tanaman perkebunan lainnya. Sejarah perkebunan di Indonesia sudah berlangsung sejak masa kolonial, dengan hasil – hasil perkebunan seperti rempah – rempah menjadi komoditas berharga di pasar internasional.

Dengan demikian, komunikasi internal yang lebih efisien, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Aspek-aspek ini sangat penting agar pegawai dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan.

Oleh karena itu, setelah mempertimbangkan permasalahan-permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Internal, Lingkungan Kerja, dan Work – Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia ?
3. Apakah work – life balance berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work – life balance terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian Republik Indonesia

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Instansi

Penelitian ini memberikan wawasan untuk merumuskan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Hasilnya dapat digunakan untuk merancang program pelatihan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga mengurangi stres dan meningkatkan motivasi pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menjadi referensi penting untuk studi lebih lanjut tentang komunikasi internal dan work-life balance. Hasilnya juga berkontribusi pada pengembangan teori dalam manajemen sumber daya manusia dan membantu identifikasi area penelitian baru.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi bagi mahasiswa dan akademisi dalam memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasilnya memperkaya pemahaman teoritis tentang manajemen organisasi dan dapat digunakan untuk memperbarui kurikulum di program studi terkait.