

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia yakni satu dari sejumlah faktor esensial yang terlibat di sebuah organisasi guna mewujudkan suatu tujuan organisasi, instansi, maupun perusahaan. SDM bisa dijadikan sebagai penentu pergerakan dan perkembangan dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia ialah satu dari sejumlah aspek yang amat penting pada sebuah *company*. Perusahaan akan semakin berkembang dan mampu bersaing apabila perusahaan dapat mengelola SDM yang baik.

Sumber daya manusia memiliki karakteristik yang mampu memberikan dampak pada kinerja secara professional terhadap perusahaan, Sehingga pegawai harus mencapai pekerjaannya secara optimal untuk membentuk atau menghasilkan suatu kinerja yang baik. Tentunya untuk mencapai suatu kinerja yang baik dimana perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengontrolan menjadi suatu proses manajemen sumber daya manusia. Selaku sumber daya terbanyak, pegawai berperan utama pada sebuah perusahaan guna menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Menurut Agustin (2020) kinerja dapat dihasilkan dengan sebaik mungkin dari kuantitas maupun kualitas kerja yang dilaksanakan pegawai saat menunaikan tanggung jawab yang diserahkan kepada mereka. Kinerja pegawai pada dasarnya merujuk pada kemampuan ketika menjalankan tugas-tugasnya yang merupakan bentuk tanggung jawab mereka.

Kinerja dari pegawai sangat berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan. Dimana jika kinerja baik maka akan terjadi peningkatan kinerja pada perusahaan, begitupun sebaliknya jika kinerja yang dihasilkan buruk maka progres kinerja perusahaan akan menurun. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja, perusahaan harus mampu membentuk sistem kerja pada pegawainya agar dihasilkan kinerja efektif dan lebih baik. Untuk mencapai kesesuaian dan keefektifan kinerja dalam sebuah perusahaan dari pegawainya bukan hal yang mudah akibat

terpengaruh oleh sejumlah faktor. Faktor – faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya: sistem kompensasi, tingkat stres kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan, serta motivasi kepuasan kerja (Wicaksono, 2017). Dimana salah satunya yakni komunikasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah pemerintahan Provinsi DKI Jakarta yang bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan beralamat di Jalan Prapanca Raya No 9, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Jakarta, 12170. Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan memulai pelaksanaannya pada tahun 1969 yang dinamakan Kantor Wilayah Administrasi Kota Madya Jakarta Selatan dengan berjalannya seiring waktu pada tahun 1991 telah berubah secara signifikan dalam jumlah penduduk, Pegawai maupun pembangunan di dalamnya.

Tugas Utama Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan yaitu memberikan bantuan dan meringankan Gubernur terkait penyelenggaraan urusan pemerintahan umum di daerahnya, melakukan koordinasi pelaksanaan tugas perangkat di daerahnya, memberikan binaan kepada kelurahan dan kecamatan serta menjalankan kewajiban lainnya yang ditugaskan oleh Gubernur.

Tabel 1.1
Kinerja Pegawai Walikota Administrasi Jakarta Selatan
Tahun 2021 - 2023

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas	100%	96,60	88,30	93,74
2.	Kuantitas	100%	91,28	91,45	92,44
3.	Tanggung Jawab	100%	91,28	91,45	93,74
4.	Kerja Sama Tim	100%	93,43	93,51	95,29
Rata Rata			93,15	91,18	93,80

Sumber : Data Primer Walikota Jakarta Selatan, data diolah 2025

Merujuk data yang disajikan dalam Tabel 1.1, dapat diamati bahwa kinerja pegawai pada periode 2021-2023 mengalami fluktuasi data belum mencapai target yang optimal sebesar 100%. Pada tahun 2021, rata-rata pencapaian kinerja pegawai mencapai 93.15, Kemudian pada tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 91.18, dan mengalami peningkatan kinerja pegawai pada tahun 2023 sebesar 93.80. Yang berarti dapat disimpulkan bahwa Instansi menetapkan target kriteria kinerja sebesar 100% dimana realisasinya belum mencapai 100% dengan ini ada beberapa faktor yang paling menonjol dalam penurunan kinerja pegawai yaitu stres kerja yang disebabkan belum mengoptimalkan dukungan motivasi yang diterapkan dan komunikasi yang masih kurang efektif. Oleh sebab itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan guna menganalisis kinerja instansi.

Komunikasi menjadi salah satu konsep yang sering dibahas. Peranan komunikasi yang efektif merupakan syarat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Komunikasi berperan penting dalam menjaga hubungan antar pegawai dan pimpinan. Sering kali terjadi permasalahan umum mengenai komunikasi yang terjadi seperti pegawai tidak berani untuk bertanya kepada pimpinan perihal pekerjaannya sehingga terjadinya penghambatan kinerja. Menurut Mas & Haris (2020) menjelaskan bahwa komunikasi ialah proses penerimaan dan pemberian informasi antara satu pihak dengan pihak lain yang bertujuan mendapatkan informasi yang berguna dan berfaedah antar satu sama lain. Efektifnya suatu komunikasi pada perusahaan tentunya akan mempermudah pegawai dalam menuntaskan tugasnya, Komunikasi menjadi sarana kontrol dan menelusuri setiap pekerjaan. Komunikasi Komunikasi ialah satu dari sejumlah hal yang bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian Robin et al. (2024) bahwa kinerja pegawai telah dipengaruhi oleh komunikasi.

Komunikasi tentu bukanlah satu-satunya faktor yang dapat berpengaruh kinerja pegawai. Menurut Marjaya & Pasaribu (2019) mengemukakan definisi motivasi kerja yaitu sebuah proses yang mampu meningkatkan, menunjukkan, serta melindungi sikap manusia untuk pencapaian tujuan. Peran motivasi pada suatu instansi diciptakan untuk mendorong semangat

kerja pegawai agar mau memberikan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan hasil kerja seseorang yang digapai dengan menjalankan seluruh kewajibannya secara terarah dan tertuju guna meraih tujuan perusahaan. Di suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan yang akan dicapai. Disini pimpinan harus memainkan perannya agar pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Motivasi sangat penting untuk mampu membangun pegawainya bekerja dengan keras dan antusias sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal. Pegawai yang termotivasi akan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, pentingnya suatu perusahaan melakukan pemberian motivasi agar pegawai merasa nyaman dalam pekerjaannya. Permasalahan terkait motivasi dapat dianggap bermasalah apabila pegawai mengalami penurunan kinerja sebab tidak adanya dorongan yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan penelitian terdahulu Baktiar et al. (2024) menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja secara signifikan yang berarti perusahaan mampu mengupayakan peningkatan motivasi terhadap pegawainya.

Selain dari komunikasi dan motivasi pada kinerja pegawai menjadi faktor yang harus selalu diperhatikan suatu perusahaan, stres kerja adalah salah satu faktornya. Stres kerja ialah bentuk emosional yang mampu berpengaruh terhadap kinerja. Stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif, tetapi tidak selalu suatu hal yang dipandang negatif tidak ada sisi positifnya. Stres kerja tentunya memiliki dampak positifnya seperti pegawai merasa tertantang terhadap pekerjaan untuk memenuhi target dan mencapai prestasi kerjanya. Kesejahteraan pegawai harus menjadi salah satu prioritas yang diterapkan perusahaan. Setiap pekerjaan dapat menyebabkan stress tergantung bagaimana reaksi pegawai dalam menghadapinya. Jika pegawai yang memiliki beban dapat mengganggu kinerjanya, perusahaan harus mampu mengatasinya agar tidak berdampak langsung terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa stress kerja merupakan tertekannya perasaan yang dirasakan oleh pegawai ketika mereka melaksanakan kinerja. Stres kerja dapat menyebabkan perasaan emosional dan kecemasan. Maka dari itu perusahaan harus memiliki solusi

untuk mengangkat beban yang dirasakan pegawainya. Hubungan yang baik dan Motivasi pegawai mampu membuat pegawai bertahan dalam konsisten kerjanya. Faktor tersebut guna untuk mengurangi stres kerja yang dialami sehingga beban yang terasa akan ringan dan dapat dilewati oleh pegawai. Berdasarkan penelitian Mahaputra & Ardana (2020) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, perasaan stres oleh pegawai akan meningkatkan motivasi.

Berdasarkan penjabaran yang telah disebutkan, didapatkan kesimpulan akan pentingnya komunikasi, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Tingkat keberhasilan sebuah perusahaan tentunya dipengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan merasa dihargai apabila perusahaan dapat memperhatikan pegawainya. Kesuksesan pegawai menjadi bukti bahwa perusahaan sanggup menerapkan serta mengoptimalkan sistem penilaian kinerja pegawai. Pelaku utama di tiap-tiap kegiatan perusahaan yakni sumber daya manusia.

Sesuai dengan penjelasan latar belakang permasalahan pada Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan, sehingga penulis berminat untuk melaksanakan penelitian lebih dalam yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan”**

B. Rumusan Masalah

Sejalan dengan latar belakang masalah, dihasilkan rumusan masalah yakni di antaranya:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan?
3. Apakah stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan penelitian yang bisa diambil yakni:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diambil kegunaan penelitian yaitu:

1. Teoritis

Penelitian ini hasilnya dapat dianggap layak nya informasi tambahan bagi pihak lain dalam mendorong penelitian lebih lanjutan dan dapat menambah pengetahuan pembaca mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, stres kerja terhadap kinerja.

2. Praktis

Sebagai informasi tambahan dan sebagai masukan terhadap instansi atau perusahaan dengan di harapkannya dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang sedang di hadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang tepat dalam meningkatkan kinerja.