

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sederhananya, memulai dengan tujuan maksimal dan memulai dengan sesuatu yang paling mendukung tujuan tersebut sumber daya manusia merupakan hal terpenting untuk berperan dalam mencapai tujuan tersebut. Proses yang dikenal dengan pembangunan, yang bertujuan untuk menghasilkan individu yang produktif, maka diperlukan sumber daya manusia. pegawai akan lebih mudah menghadapi dan menyelesaikan tugas di masa sekarang dan masa depan jika sumber daya manusia yang baik dikembangkan.

Manusia sebagai sumber daya di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bias mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Meskipun dunia kerja saat ini sudah mulai diotomatisasi, yang berarti beberapa pekerjaan yang dulunya dikerjakan oleh manusia sekarang sudah digantikan oleh mesin, namun peran manusia dalam organisasi tidak dapat disingkirkan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Organisasi laba dan nirlaba membutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik, organisasi swasta dan pemerintah membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. (Hanggraeni, 2012)

Hasibuan, (2018) mengungkapkan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6M yaitu: men, money, metode, material, machines dan market.

Hasanudin, et al (2021) Manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian

Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu profesi di karenakan manajemen dilandaskan dengan keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara professional. (Robbins, S. P. (2019).

manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai, (Sedarmayanti, 2017)

Mangkunegara,(2017) mengungkapkan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pengembangan organisasi yang efektif dan efisien sangat bergantung pada kinerja pegawai. Sedangkan pengertian lain menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Kompri, 2020).

Notoatmodjo, (2015) mengungkapkan bahwa suatu institusi ditentukan oleh dua elemen utama, fasilitas pendukung, juga dikenal sebagai fasilitas kerja, dan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai pegawai atau tenaga kerja. Sumber daya manusia, atau pegawai, lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung, yang merupakan dua faktor utama. Suatu organisasi kerja niscaya akan mampu menjalankan visi dan misinya tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik dari segi kuantitas (kuantitas) maupun kemampuan (kualitas), tanpa menghiraukan betapa canggih dan lengkapnya sarana penunjang yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia atau pegawai tersebut diukur dari kinerja pegawai (*performance*) atau produktivitasnya.

Tetapi dengan keadaan yang nyata baik di organisasi pemerintah ataupun di organisasi swasta sumber daya manusia masih sangat rendah. Banyaknya faktor yang mempengaruhi yaitu karena kurangnya sebuah komunikasi kerja,dan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan adanya stress kerja dalam dunia pekerjaan.(Cay, 2018).

Adapun dalam sebuah organisasi tidak lepas dari komunikasi kerja. Komunikasi kerja dalam perusahaan harus di perhatikan karna komunikasi kerja menjadi salah satu faktor dalam penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya komunikasi akan terjadi timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan, baik berupa perintah, pendapat, kritik dan saran. Sebuah komunikasi kerja dalam organisasi menunjukkan keharmonisan dalam hubungan, baik pada pimpinan, anak buah, atau orang pada tingkat yang setaran. (Maulida, 2018).

Komunikasi kerja perlu mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, di pahami dan di selesaikan oleh semua orang. Sebab komunikasi kerja yang efektif dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi kerja terjadi tidak hanya antara rekan kerja tetapi juga antara atasan dan bawahan. Sehingga setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat mempengaruhi kinerja. (Fachrez, 2017) (Fachrez, 2017) (Fachrez, 2017) (Fachrez, 2017).

Komunikasi kerja merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi kerja juga merupakan proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para kinerja pegawai secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. (Dewi, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fransiska, 2020) bahwa kinerja pegawai terikat erat dengan komunikasi. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya misscommunication yang akan dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai. Hasil penelitian (Sukmawati et al., 2020) , bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian lainnya yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Afridhamita et al., 2020).

Selain komunikasi kerja ada hal lain yang sangat penting untuk membantu dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah instansi yaitu Motivasi kerja.

Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri sendiri yang ditandai dengan adanya dorongan dan usaha yang disebabkan adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Hal ini membuat individu mempunyai usaha keinginan serta dorongan untuk mencapai hasil belajar yang tinggi.

Nawawi (2011) mengungkapkan bahwa motivasi Motif, yang berarti dorongan, adalah kata dasarnya. alasan seseorang melakukan sesuatu di tempat pertama.

Akibatnya, istilah “motivasi” mengacu pada suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk bertindak secara sadar.

Dorongan sering diartikan sebagai motivasi. Jiwa dan raga digerakkan untuk bertindak oleh dorongan atau energi ini, jadi motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan orang bertindak dengan cara tertentu untuk alasan tertentu. (Hasanudin et al., 2021).

Penelitian tentang variabel motivasi dijadikan variabel independen telah dilakukan oleh (Fachrez, 2017) pada penelitiannya menyatakan maka motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Akbar et al., 2020). Adapun hasil dari penelitian lainnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Krisnandi et al., 2019). Penelitian ini juga sejalan dengan (Aditya et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain dari komunikasi kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai dalam bekerja ada salah satu faktor yang tidak boleh diabaikan dalam dunia pekerjaan, yaitu stress kerja. Stress ditempat kerja merupakan fenomena gaya hidup modern yang relative baru. Sifat pekerjaan telah hilang. Stress kerja mengakibatkan serta menimbulkan ancaman bagi kesehatan fisik.

Stress kerja juga merupakan penyakit kronis yang disebabkan oleh kondisi di tempat kerja yang negative akan mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan keseluruhan tubuh dan pikirannya. Sebelumnya di percayai bahwa tingkat stress akan memberikan dampak positif pada pegawai seperti meningkatkan kinerja mereka. Tetapi pada kenyataannya dianggap tidak benar, asumsi yang benar yaitu kinerja akan terganggu dengan adanya stress kerja dalam dunia pekerjaan. (Kotteswari, 2014).

Rivai et al., (2011) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antar fisik dengan psikis. Sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kesehatan pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous

dan merasakan adanya kekhawatiran kronis, sehingga orang tersebut menjadi mudah marah, dan bisa menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Mangkunegara, (2017) mengungkapkan bahwa Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja juga dapat menimbulkan kecemasan, emosional tinggi, sulit tidur, kurang rileks dan mengalami tekanan darah yang tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan, 2018) pada sumber data yang ada, stress merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan sehingga mengganggu mental seseorang yang merupakan bentuk tanggapan terhadap hal-hal yang terjadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Christy et al., 2018) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya komunikasi, motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tentu sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan maupun instansi mampu menerapkan dan memaksimalkan sistem penilaian kinerja pegawai. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan perusahaan maupun instansi.

Tabel 1 1
Indikator Penilaian Kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian
Direktorat Aneka Kacang dan Umbi Tahun 2019 - 2021

No	Aspek Penilaian	Target	Pegawai		
			2019	2020	2021
			presentase		
1.	Tanggung Jawab	100%	94%	91%	90%
2.	Kualitas	100%	90%	86%	84%
3.	Disiplin	100%	93%	90%	86%
4.	Kerja Sama	100%	90%	87%	85%
	Rata-Rata		91,75%	88,5%	86,25%

Sumber :Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil data penilaian kinerja pada tahun 2019 adalah 91,75%, tahun 2020 adalah 88,5% dan 2021 adalah 86,25%. Berdasarkan hasil

tersebut menunjukkan bahwa data kinerja pegawai mengalami penurunan pada penilaian kinerja sejak tahun 2019 hingga tahun 2021. Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Aneka Kacang dan Umbi belum maksimal di karenakan tidak mencapai target kinerja pegawai 100%. Penilaian kinerja yang menunjukkan belum tercapainya target kinerja diprediksi sebagai penyebab antara lain Komunikasi, Motivasi, dan Stres Kerja.

Dengan demikian, peneliti dapat melihat dari presentase penilaian kinerja pegawai yang menyatakan belum meningkat. Hal ini dapat diperkirakan masih ada beberapa faktor atau kegiatan yang belum di jalankan dengan baik dan maksimal sesuai dengan perencanaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dan mendalam dengan mengambil judul :

“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN PERTANIAN DIREKTORAT ANEKA KACANG DAN UMBI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kementerian pertanian direktorat aneka kacang dan umbi
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kementerian pertanian direktorat aneka kacang dan umbi
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kementerian pertanian direktorat aneka kacang dan umbi

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada sub bab sebelumnya, maka tujuan penelitiannya adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kementerian pertanian direktorat aneka kacang dan umbi.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kementerian pertanian direktorat aneka kacang dan umbi.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian pertanian direktorat aneka kacang dan umbi

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang berguna dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan memperhatikan faktor Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

