

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam setiap organisasi karena merupakan elemen utama yang menentukan arah, keberhasilan, dan keberlanjutan suatu lembaga. SDM guna pelaksana juga yang menggerakkan kegiatan, namun serta guna perencana, dan pengendali saat menggapai target organisasi. Dengan kata lain, SDM yakni aset strategis yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, dan sistem manajemen yang efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap produktivitas dan kemajuan organisasi maupun bangsa.

Karena hubungannya langsung pada pelayanan publik juga penjalanan kebijakan negara, sumber daya manusia menjadi semakin utama pada bagian pemerintahan. Aparatur pemerintah dituntut untuk memiliki profesionalisme, integritas, kompetensi, serta komitmen saat menjalankan tugasnya. Kinerja aparatur yang optimal mendukung terciptanya administrasi yang efektif, transparan, dan akuntabel. Sebaliknya, apabila perfoma pekerja rendah atau tidak optimal, artinya target organisasi juga pelayanan kepada masyarakat dapat terhambat.

Untuk menjaga dan mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan efektif, dikehendaki bisa menaikkan perfoma pekerja engan relevan, karena kualitas, kompetensi, dan motivasi individu secara langsung mempengaruhi tingkat efektivitas organisasi saat menggapai target. Kinerja pegawai sebenarnya mencerminkan bagaimana SDM bisa memberi kontribusi nyata dalam bentuk hasil kerja, inovasi, dan pelayanan yang sesuai dengan standar organisasi. Semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki suatu organisasi, maksudnya makin banyak juga peluang naiknya kinerja pegawai dalam mendukung tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Setiap instansi atau perusahaan pada dasarnya menginginkan pegawai dengan kinerja terbaik yang tidak hanya memenuhi target kerja, tetapi juga berkomitmen untuk terus meningkatkan kemampuannya agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan organisasi.

Contoh sebab yang mendampaki kinerja pegawai yakni komunikasi organisasi yang terjadi di lingkungan kerja. Dalam bekerja, hubungan antara karyawan dan pemimpin tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi yang menghubungkan keduanya. Menurut Saputra et al., (2024), komunikasi organisasi merupakan aktivitas pertukaran informasi yang dilakukan secara terstruktur, baik vertikal maupun horizontal, untuk memastikan sinkronisasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. dan menurut Riono et al., (2020), komunikasi organisasi adalah aktivitas penyampaian pesan secara sistematis di antara individu dalam organisasi untuk mendukung koordinasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam instansi pemerintahan, komunikasi yang tidak efisien sering menjadi penyebab rendahnya kualitas layanan publik, lemahnya pengambilan keputusan, serta tingginya tingkat kesalahan operasional yang pada akhirnya merugikan masyarakat. Tanpa adanya komunikasi yang baik, produktivitas dan kepuasan kerja pegawai akan sulit tercapai karena miskomunikasi dapat memicu kesalahpahaman dalam penjalanan tugas juga menghambat penggapaian target organisasi.

Komunikasi organisasi memiliki peran yang vital menjaga kelancaran koordinasi, penyampaian informasi, serta kesamaan pemahaman di antara seluruh anggota organisasi. Ketika komunikasi tidak berjalan efektif, proses kerja menjadi terhambat, hubungan antarpegawai dapat terganggu, dan potensi konflik interpersonal meningkat. Kondisi tersebut menjabarkan jika interaksi organisasi yang tidak efektif bisa berdampak negatif terhadap semangat kerja, menurunkan produktivitas, serta menghambat organisasi publik dalam memberi pelayanan yang optimal kepada masyarakat juga menggapai target mereka.

Pengkajian yang dijalankan Riono et al., (2020), menjabarkan jika Komunikasi Organisasi berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Juga di pengkajian Tauhid & Mulki (2024), menjabarkan jika Komunikasi Organisasi punya dampak signifikan pada kinerja pegawai Desa Sukakarya. dan dalam pengkajian Lahat (2020), menjabarkan jika Komunikasi Organisasi berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Agar setiap pegawai merasa didengar dan termotivasi memberi kontribusi terbaik, organisasi diharapkan dapat mengembangkan sistem komunikasi yang terbuka dan transparan.

Selain komunikasi organisasi, aspek lain yang harus ditinjau dalam mengoptimalkan kinerja pegawai yakni motivasi kerja. Sebenarnya setiap organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang terampil dan mampu, tetapi juga pegawai yang memiliki semangat tinggi, giat, serta mampu bekerja sama untuk mencapai hasil yang terbaik. Menurut Hasibuan (2020), motivasi yakni kekuatan yang timbul dalam diri individu saat menjalankan tindakan demi menggapai target yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi sangat diperlukan pegawai guna mendorong mereka melaksanakan tugas dengan maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Motivasi kerja menjadi bagian yang utama saat dunia kerja karena dengan keberadaan motivasi, pegawai akan bekerja dengan dedikasi penuh dan berusaha memberikan hasil terbaik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Motivasi kerja di sektor publik Indonesia masih menghadapi tantangan besar, terutama karena sistem penghargaan dan penilaian kinerja yang belum sepenuhnya berbasis prestasi dan masih terikat pada senioritas serta faktor struktural lainnya. Banyak pegawai yang merasa kurang mendapatkan pengakuan terhadap kontribusinya, tidak adanya jalur karier yang jelas, serta minimnya peluang pengembangan profesional, sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas melemah, dan organisasi menjadi tidak optimal. Hal ini membuktikan motivasi punya peran utama membentuk kinerja pegawai yang berorientasi pada hasil dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

Pengkajian yang dijalankan Sutanjar et al., (2019), menjabarkan jika Motivasi Kerja berdampak positif juga signifikan pada perfoma pekerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. dan di pengkajian Jihad Al Muzaky & Maya Sekar Wangi (2021), menjabarkan jika Motivasi Kerja berdampak positif juga signifikan pada perfoma pekerja di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Dan pengkajian Prakoso & Efendi (2022), menjabarkan jika Motivasi Kerja berdampak positif juga relevan di perfoma pekerja di kantor pusat produksi, inspeksi juga sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta. Maksudnya, pemberian motivasi mampu menumbuhkan gairah kerja yang lebih tinggi yang pada akhirnya mereka terdorong untuk mencapai kinerja maksimal, serta berkontribusi secara langsung terhadap keberhasilan dan pencapaian tujuan strategis organisasi menyeluruh.

Selain komunikasi organisasi juga motivasi kerja, lingkungan kerja fisik pun sebab utama untuk diperhatikan, Lingkungan kerja yang menawarkan penguatan dan dukungan positif menumbuhkan rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Pada akhirnya, ini meningkatkan motivasi mereka dan membantu mereka nyaman di area kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan membuat pekerja kurang nyaman, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka.

Menurut Simarmata et al., (2021), lingkungan kerja yakni keadaan yang ada di lingkungan pekerja dan itu bisa berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kondisi kerja meliputi berbagai aspek, baik fisik atau nonfisik, yang dapat memberi dampak kinerja pegawai. Aspek fisik meliputi tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan tempat kerja, yang dengan langsung berefek ke kenyamanan dan konsentrasi pegawai. Sementara itu, aspek nonfisik meliputi interaksi sosial sesama pegawai, sokongan yang diberi oleh atasan, dan iklim kerja yang harmonis.

Hasil temuan pengkajian Rohmaniah et al., (2023), menjabarkan lingkungan kerja fisik berdampak positif juga signifikan pada kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo. Juga di pengkajian Sugiono & Pratista (2018), menyatakan bahwa Kinerja pegawai di PT Rafa Topaz Utama Jakarta berdampak positif juga signifikan oleh kondisi lingkungan kerja fisik. dan dalam penelitian Rastana et al., (2021), menjabarkan jika lingkungan kerja fisik berdampak positif juga relevan pada perfoma pekerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tabanan. Suasana kerja yang baik bukan hanya berefek pada efektivitas kerja, di sisi lain menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, mengurangi stres, serta memperkuat komitmen pegawai untuk mencapai tujuan bersama.

Kesatuan Bangsa dan Politik (*Kesbangpol*) Provinsi DKI Jakarta yakni instansi pemerintah daerah yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas politik, memperkuat wawasan kebangsaan, serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Sebagai lembaga yang berfokus pada pembinaan ideologi dan penguatan nilai-nilai persatuan, *Kesbangpol* Provinsi DKI Jakarta memerlukan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas, serta punya komitmen yang kuat guna mendukung tercapainya tujuan pemerintahan.

Untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, Kantor *Kesbangpol* Provinsi DKI Jakarta menetapkan target kinerja pegawai setiap tahunnya sebesar 100%. Namun, berdasarkan data penilaian kinerja pegawai periode tahun 2022 hingga 2024, capaian kinerja pegawai belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan dan menunjukkan adanya fluktuasi. Pada tabel 1.1 menunjukkan indikasi penurunan penilaian Kinerja Pegawai periode 3 tahun, yaitu 2022, 2023, dan 2024.

Tabel 1. 1

Persentase Penilaian Kinerja Pegawai kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta

No	Unsur Penilaian	Target	Tahun		
			2022	2023	2024
1.	Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	100%	85%	87%	83%
2.	Perilaku Kerja				
	a. Berorientasi Pelayanan (kualitas kerja)	100%	83%	85%	80%
	b. Akuntabel (efisiensi)	100%	86%	88%	84%
	c. Kompeten (kuantitas kerja)	100%	84%	86%	82%
	d. Harmonis (kualitas kerja)	100%	82%	83%	79%
	e. Loyal (efisiensi)	100%	81%	82%	78%
	f. Adaptif (inisiatif)	100%	80%	82%	77%
	g. Kolaboratif (inisiatif)	100%	81%	83%	78%
	Rata-Rata	100%	83%	85%	80%

Sumber: Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik DKI Jakarta

Dari tabel 1.1 di atas didapatkan hasil data penilaian kinerja pegawai sejak tahun 2022 sampai dengan 2024 terus mengalami pemerosotan dan tidak mencapai target kinerja pegawai 100%. Kondisi ini menjabarkan jika capaian kinerja pegawai masih belum cocok dengan target yang telah ditentukan Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Karenanya, manajemen berusaha mencari solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencari metode agar organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan dan direncanakan.

Berlandaskan temuan pra-observasi yang dijalankan pengkaji di Kantor *Kesbangpol* Provinsi DKI Jakarta, ditemukan beberapa tanda adanya persoalan yang diduga terkait pada belum optimalnya kinerja pegawai. Pertama, pada aspek komunikasi organisasi, masih terdapat keterlambatan penyampaian informasi antarbagian serta koordinasi yang belum maksimal. Beberapa pegawai juga belum sepenuhnya memahami instruksi atau kebijakan tertentu secara menyeluruh, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas.

Selanjutnya aspek motivasi kerja, terdapat indikasi bahwa sebagian pegawai menunjukkan tingkat inisiatif yang relatif rendah. Hal ini terlihat dari kecenderungan pegawai yang bekerja sesuai tugas pokok tanpa adanya dorongan guna menaikkan mutu hasil kerja secara maksimal. Motivasi kerja yang kurang optimal dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta pencapaian target organisasi.

Kemudian dalam aspek lingkungan kerja fisik, kondisi ruang kerja dan fasilitas pendukung belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja. Tata ruang yang kurang efisien serta keterbatasan sarana tertentu dapat memengaruhi konsentrasi dan efektivitas kerja pegawai. Suasana kerja yang kurang memadai berpotensi menurunkan semangat juga produktivitas karyawan.

Secara teoritis, komunikasi organisasi yang efektif berperan dalam menciptakan koordinasi yang baik, memperjelas pembagian tugas, serta mengurangi kesalahpahaman antarpegawai. Motivasi kerja yakni sebab pendorong yang memberi dampak tingkat usaha dan komitmen pegawai dalam mencapai target. Sementara itu, lingkungan kerja fisik yang menyenangkan bisa menaikkan konsentrasi serta efisiensi kerja. Ketiga faktor tersebut secara konseptual memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Berbagai pengkajian sebelumnya menjabarkan jika komunikasi organisasi, motivasi kerja, juga lingkungan kerja fisik berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Maksudnya, belum ada pengkajian yang secara khusus mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut pada kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa juga Politik Provinsi DKI Jakarta. Karenanya, dibutuhkan pengkajian empiris secara spesifik menganalisis hubungan antarvariabel tersebut pada instansi ini.

Berlandaskan fenomena penurunan capaian kinerja periode 2022–2024, hasil pra-observasi yang menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada aspek komunikasi organisasi, motivasi kerja, juga lingkungan kerja fisik, serta belum adanya penelitian terdahulu pada instansi ini, maksudnya pengkajian ini begitu utama dijalankan. Pengkajian ini diupayakan menambah wawasan teoritis pada kemajuan teori pengelolaan sumber daya manusia pun memberi rekomendasi praktis bagi pimpinan instansi guna menaikkan kinerja pegawai.

Berlandaskan penjabaran latar belakang tersebut, penulis berkehendak menjalankan pengkajian yang lebih luas terkait **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta.”**

B. Perumusan Masalah

Perihal perumusan permasalahan berlandaskan penjabaran latar belakang pada kajian ini, diantaranya ialah :

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Perihal tujuan pada kajian ini berlandaskan rumusan permasalahan yang sudah dijabarkan diantaranya ialah :

- a. Guna memahami pengaruh komunikasi organisasi pada kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta.
- b. Guna memahami pengaruh motivasi kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta.
- c. Guna memahami pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi DKI Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Berlandaskan tujuan kajian yang sudah dijabarkan pada kajian ini, maksudnya kegunaan kajian diantaranya ialah :

a) Instansi

Sesudah dipahami tahap Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, juga Lingkungan Kerja Fisik pada Kinerja Pegawai informasi ini bisa dipakai perusahaan guna bahan lebih memahami keinginan juga harapan pegawai. Hal ini akan membantu instansi pemerintah meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik.

b) Akademi

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberi partisipasi yang baik guna pengetahuan dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia, serta mendorong perkembangan pengkajian dibagian sumber daya manusia dan studi- studi berikutnya.

c) Peneliti

Guna memperbanyak wawasan, pengalaman juga pengimplementasian atas teori yang diperoleh juga tergolong kedalam sumber referensi utama guna menanggulangi permasalahan yang serupa di masa mendatang dimana akhirnya penulis tertarik menjalankan kajian guna menuntaskan skripsi.