

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi antara lain adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Permasalahan tersebut adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan atau organisasi tercapai. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Tingkat persaingan bisnis yang begitu ketat dengan perkembangan teknologi yang tinggi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola instansi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu instansi perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan (Widagdo, 2013).

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari beberapa faktor, salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain yang dapat menginterpertasikannya sesuai dengan tujuan dimaksud. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan komunikasi yang baik

memungkinkan setiap karyawan melaksana tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar (Mangkunegara, 2013:145 dalam Dwihasrianti dan Wasiman, 2019:53). Gibson dan Ivan (2012:84) dalam Ardiansyah (2016:18) mengemukakan Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Selain komunikasi, motivasi juga berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi merupakan kemauan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhannya. Mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain dan akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitarnya. Ini merupakan subyek yang sangat penting bagi manajer yang harus bekerja melalui orang lain. Dalam menciptakan hal seperti ini perlu memperhatikan keadaan yang dapat mempengaruhinya (Sugara, Adji, Chamidah, 2020:47). Menurut Malthis (2006:114) dalam Gardjito, Al Musadieg, dan Nurtjahjono (2014:3), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Menurut Nitisemito, (2011) dalam Fachrezi dan Khair (2020:111) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja kerja yang lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan. Menurut Sedarmayati (2009:21) dalam Rahmawati, Swasto, dan Prasetya (2014:2) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok

Menurut Mangkunegara (2001:67) dalam Rusmawati (2016:352) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2001:416) dalam Rusmawati (2016:352) Kinerja merupakan proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Penilaian kinerja dilakukan melalui kontribusi karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P3TKI) adalah Unit Pelaksana Teknis Operasional di lapangan dibawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis dipimpin oleh seorang Kepala UPT yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia melaksanakan sebagian tugas dinas dalam pelayanan, pemrosesan dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra penempatan dan purna penempatan. Pegawai UPT-P3TKI berjumlah 32 orang, yang mana masing-masing pegawai tersebut mempunyai motif maupun latar belakang kebutuhan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya untuk kinerja yang baik. Dalam menjalankan tugas, tentu juga memerlukan kerja sama yang baik dan terarah dari para pegawainya sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Diperlukan adanya komunikasi, motivasi, serta lingkungan kerja yang tepat yang agar dapat mempengaruhi kinerja para pegawai agar bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT P3TKI DISNAKERTRANS PROVINSI JAWA TIMUR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di UPT-P3TKI Disnakertrans Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat bagi pihak-pihak tertentu. Secara terinci, manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan terutama tentang pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, terhadap kinerja yang terkait dengan manajemen sumber daya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam penguasaan peneliti terhadap ilmu yang telah diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas perusahaan yang konkrit terutama dibidang sumber daya manusia.

b. Bagi perusahaan

Peneliti berharap, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam penetapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

c. Bagi Lembaga

Peneliti berharap, penelitian ini dapat di jadikan bahan pembelajaran bagi yang membutuhkan.