

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kemampuan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan serta visi yang telah diputuskan adalah kinerja karyawan. Kinerja yang baik menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif, sehingga memastikan bahwa setiap tugas dan fungsi dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Kualitas pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga-lembaga pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja staf. Dalam upaya menjamin bahwa pemilihan umum dilaksanakan secara jujur, adil, dan demokratis, Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Sumatera Utara yang merupakan organisasi pemerintah memainkan peranan yang penting. Meningkatkan kinerja personel di Bawaslu Sumatra Utara secara berkelanjutan sangatlah penting untuk menjamin proses pengawasan pemilu berjalan secara efisien, terbuka, dan bertanggung jawab mengingat tanggung jawab besar yang dimilikinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian komprehensif tentang sejumlah alasan yang berpengaruh pada kinerja pekerja di organisasi ini.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja pekerja. Informasi, kemampuan, dan sikap yang menjadi landasan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban semuanya termasuk dalam kompetensi karyawan. Pekerja yang sangat kompeten umumnya lebih mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan berhasil. Di lingkungan Bawaslu Sumatera Utara, kompetensi yang memadai sangat dibutuhkan agar setiap karyawan mampu menjalankan fungsi pengawasan pemilu secara profesional dan sesuai dengan regulasi yang berlaku. Tanpa kompetensi yang cukup, pelaksanaan tugas berisiko mengalami kesalahan yang dapat berdampak pada kredibilitas lembaga.

Gaji merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan selain kompetensi. Kompensasi yang adil dan memadai merupakan salah satu faktor pendorong yang bisa melambungkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan sering kali menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika gaji yang mereka terima sebanding dengan usaha dan tanggung jawab yang diemban. Kompensasi yang adil diharapkan dapat memotivasi para staf di Kantor Bawaslu Sumatera Utara untuk lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pemantauan pemilu, yang bersifat menantang dan membutuhkan tingkat keahlian yang tinggi.

Lingkungan kerja merupakan aspek lain yang tak kalah pentingnya. Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis. Lingkungan kerja yang ramah, aman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mengurangi stres dan

ketidakpuasan kerja. Salah satu faktor yang membantu menjaga stabilitas dan motivasi kerja sehari-hari bagi pegawai Bawaslu Sumatera Utara di tengah beban tugas pengawasan pemilu adalah lingkungan kerja yang positif.

Selain itu, salah satu faktor kunci dalam menaikkan kinerja karyawan ialah komunikasi yang efektif. Karyawan yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain secara efisien, sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks Bawaslu Sumatera Utara, komunikasi yang efektif antarkaryawan maupun dengan pemangku kepentingan eksternal sangat diperlukan demi terlaksananya pengawasan pemilu yang terkoordinasi dan akuntabel.

Berlandaskan uraian tersebut, bisa disimpulkan jika kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan keterampilan komunikasi merupakan sejumlah faktor yang secara bersama-sama maupun parsial berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu, peneliti tertarik guna mengkaji analisis “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Keterampilan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara” Untuk memberikan gambaran yang jelas kepada manajemen guna mengambil keputusan kebijakan yang tepat yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan uraian tersebut, disusunlah rumusan permasalahan kajian berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah keterampilan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?
5. Bagaimana pengaruh simultan kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, dan keterampilan komunikasi terhadap kinerja karyawan di kantor Bawaslu Provinsi Sumatera Utara?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Definisi Kinerja**

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2017: 67), adalah kuantitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang saat menempuh tugasnya yang sejalan dengan kewajiban dari beban tugas yang diberikan padanya. Kinerja karyawan, menurut Wahyuni dan Budiono (2022), adalah hasil dari kerja dan tugas seorang karyawan yang dapat dipantau, dianalisis, dan dinilai oleh organisasi selama periode waktu yang telah ditentukan. Di sisi lain, kinerja karyawan didefinisikan oleh Adhari (2020:77) sebagai konsekuensi yang didapatkan dari manfaat sebuah pekerjaan ataupun kegiatan di dalam pekerjaan khusus selama kurun waktu tertentu yang dapat menggambarkan kuantitas dan kualitas kerja tersebut.

### **1.3.2 Definisi Kompetensi**

Salah satu unsur utama yang memengaruhi kesuksesan suatu organisasi adalah kompetensi. Studi Wibowo (2016) mengartikan kompetensi sebagai bidang keahlian guna melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandaskan dari pemahaman, kemahiran, hingga disokong oleh perilaku kerja yang dibutuhkan guna melaksanakan pekerjaan itu. Menurut Rivai (2017), kompetensi mencakup sikap, kemampuan, serta pemahaman yang dibutuhkan guna menaikkan angka produktivitas di tempat kerja. Berdasarkan penelitian Hidayat & Santosa (2019), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi.

### **1.3.3 Definisi Kompensasi**

Setiap insentif, baik berupa uang tunai maupun non-tunai, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas upaya mereka di tempat kerja disebut sebagai kompensasi (Armstrong, 2021). Menurut Simamora (2018), kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan insentif yang bertujuan memotivasi karyawan. Dalam penelitiannya, Marpaung et al. (2021) menyatakan jika motivasi dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaji.

### **1.3.4 Definisi Lingkungan Kerja**

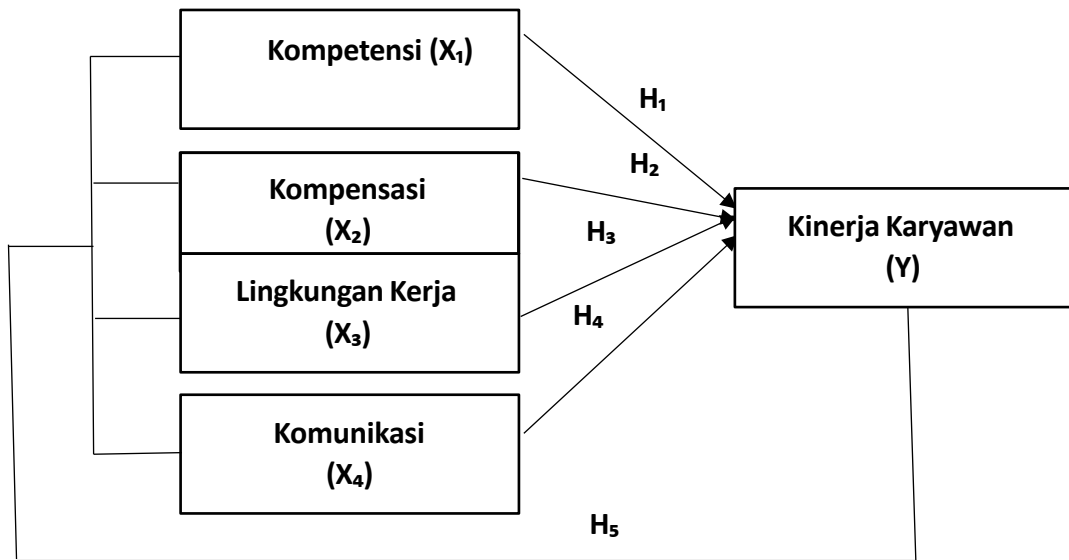
Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja adalah seluruh infrastruktur dan fasilitas yang mengelilingi pekerja dan memengaruhi seberapa baik mereka menjalankan tugasnya. Menurut Robbins & Judge (2019), lingkungan kerja menjadi fisik (ruang kerja, fasilitas, pencahayaan) dan non-fisik (hubungan sosial, budaya organisasi). Dalam penelitiannya, Maisarah dan Bahri (2018) dan Triastuti et al. (2018) menemukan bahwa kinerja karyawan berdampak secara positif serta signifikan pada tempat kerja.

### **1.3.5 Definisi Komunikasi**

Menurut Umam (2016:223), komunikasi didefinisikan sebagai berbagi, bertukar gagasan, berbicara, memberi informasi, mengobrol, bertukar pikiran, berinteraksi, dan membangun hubungan. Dalam penelitiannya, Gunawan & Lestari (2017) menyatakan bahwa komunikasi organisasi memperkuat peran kompetensi terhadap kinerja. Menurut Lubis, M., et al. (2023), komunikasi efektif terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

## 1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan yaitu:



**Gambar 1.1 Kerangka Konseptual**

## 1.5 Hipotesis Penelitian

Berlandaskan kerangka konseptual di atas, berikut merupakan susunan hipotesis kajian:

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan