

BAB I **PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya pegawai. Sebuah organisasi membutuhkan seorang pegawai yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan organisasi. Pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas organisasi. Melihat pentingnya peranan pegawai dalam organisasi maka kinerja pegawai menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutang secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Sutrisno, 2010).

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Tugas Pokok Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung melaksanakan tugas dan fungsi DPRD, serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam menyediakan hak dan fungsinya sesuai kebutuhan. Kemajuan Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para pegawainya. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan yang baik pula. Namun berdasarkan hasil riset awal yang diperoleh peneliti, terdapat fenomena penurunan hasil kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini diakibatkan oleh menurunnya motivasi pegawai dalam bekerja. Dengan ini, organisasi perlu memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga organisasi dapat mengatasi serta memperbaiki permasalahan yang terjadi didalam organisasi dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar menumbuhkan semangat kerja didalam diri pegawai tersebut.

Selain itu, Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu harus selalu menjaga komunikasi antar pegawai satu dengan pegawai lainnya, maupun pegawai dengan atasannya. Komunikasi yang baik didalam sebuah organisasi akan menjalin keharmonisan didalam organisasi yang akan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta membangun lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman agar pegawai dapat berkonsentrasi dengan pekerjaannya.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang ada hubungannya juga dengan peningkatan kinerja pegawai, diantaranya dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan lingkungan kerja. Saat ini suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya bersaing melalui teknologi dan produk/jasa yang dihasilkan, melainkan juga dalam hal kualitas pelayanan publik. Untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas organisasi guna mencapai suatu tujuan tertentu, maka diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja dan kemampuan yang tinggi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009). Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai karena motivasi akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar. Oleh karena itu, organisasi harus meningkatkan motivasi pegawainya agar kinerja pegawai semakin meningkat. Pemberian motivasi

harus dilakukan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan.

Kinerja pegawai yang baik timbul karena proses komunikasi yang lancar dari para pegawainya kepada atasannya, jika komunikasi atasannya dengan pegawainya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai. Untuk menjalankan komunikasi yang baik dan efektif diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim data ke penerima data dan penerima informasi. Komunikasi merupakan kepentingan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi antar setiap orang. Seseorang akan sulit terhubung dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tanpa adanya komunikasi yang efektif akan menghambat suatu pekerjaan pekerjaan.

Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, (Mangkunegara, 2015).

Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya, (Moekijat, 2010).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja
6. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi?

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja dan prestasi yang di perolehnya dengan maksimal dalam organisasi.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketetapan waktu, sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Jika ia melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka tujuan tersebut akan tercapai.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Tiyasningsih (2016:9) Indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan karir
2. Tanggungjawab
3. Berpartisipasi
4. Mendapatkan gaji yang memadai
5. Kebutuhan penghargaan

2.1.2. Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi. Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat kerja para pegawai.

1.1.3.4. Indikator Komunikasi

Menurut Handoko (2012:230) menyatakan indikator komunikasi adalah :

1. Keterbukaan adalah keinginan untuk terbuka mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.
2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja yaitu pengarahan dalam proses belajar untuk memahami suatu masalah
3. Dukungan, mencoba tidak untuk mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau hanya sekedar mengangguk-anggukan kepala.
4. Kesamaan yaitu karena kenyataan manusia tidak ada yang sama sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja.

1.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur variabel lingkungan kerja terdapat beberapa indikator, penelitian ini dimensi dan indikator mengadaptasi menurut Sedarmayanti (2013:26):

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik
Dengan indikator sebagai berikut :
 - a. Penerangan
 - b. Sirkulasi udara
 - c. Kebisingan
 - d. Ruang Gerak
 - e. Fasilitas

- f. Kebersihan
- g. Warna
- h. Musik
- i. Privasi

2.2 Penelitian Sebelumnya yang Relevan

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dari penyusunan penelitian ini. Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu.

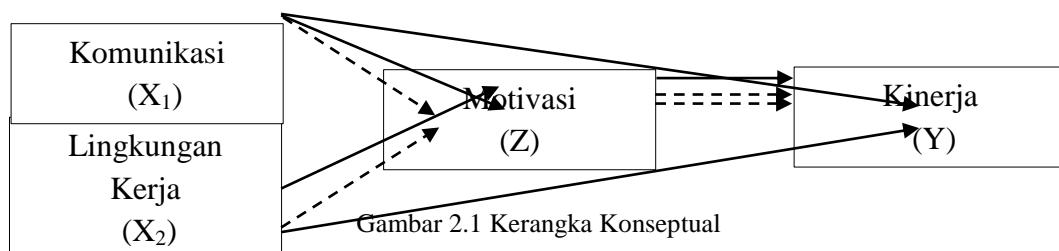
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Larasati Dwi Masyitah (2021)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening	Independent : Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dependent : Kinerja (Y1) Motivasi (Y2)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dan terdapat adanya mediasi secara langsung variabel motivasi terhadap komunikasi dan lingkungan kerja.
2.	Ernawati dan Ambarini (2010)	Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel Moderating	Independent : Hubungan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dependent : Kinerja (Y1) Motivasi (Y2)	Variabel hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
3.	Sundari (2017)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai variabel Intervening	Independent : Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Dependent : Kinerja (Y1) Motivasi (Y2)	Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
4.	Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Independent : Lingkungan Kerja (X) Dependent : Kinerja (Y1) Motivasi (Y2)	Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Motivasi Kerja terbukti

				sebagai variabel intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Adinda Herlista, Handoyo Joko W dan Reni Shinta Dewi (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Intervening	Independent : Budaya Organisasi (X1) Komunikasi Organisasi (X2) Dependent : Kinerja (Y1) Motivasi (Y2)	Dari hasil analisis data diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Secara bersama-sama budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diduga bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- H3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H6: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
- H7: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.