

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek terpenting dalam mencapai keberhasilan dari suatu perusahaan sehingga kualitas sumber daya manusia harus terus dikembangkan secara terus menerus agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pemanfaatan dalam proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam kegiatan mengelola perusahaan karena sumber daya manusia menjadi salah satu fungsi terpenting di dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Tentunya terdapat beberapa tahapantahapan yang harus dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik untuk kinerja karyawan yang optimal (Abdul, 2018).

Kinerja pegawai merupakan hal utama yang dilihat organisasi untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja pegawai dianggap sebagai bagian terpenting oleh organisasi karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia organisasi yang merupakan otak utama organisasi untuk membantu pencapaian tujuan utama organisasi.

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai visi, misi serta tujuannya tidak terlepas dari peranan pelaksanaan organisasi itu sendiri, dimana dalam melaksanakan kerjanya organisasi tersebut menginginkan agar semua pegawai dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Musyaddad, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yang diidentifikasi berpengaruh pada kinerja pegawai pada saat masa sekarang adalah komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerjanya. Komunikasi organisasi pada hakikatnya merupakan komunikasi antar manusia (human communication) yang terjadi dalam lingkungan organisasi (Furqon, 2003). Sebuah organisasi, komunikasi merupakan aktifitas yang harus dibina sehingga anggota organisasi merasakan adanya hubungan yang harmonis, saling mendukung dan saling membutuhkan. Komunikasi organisasi adalah suatu proses komunikasi yang terjadi disuatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama antara berbagai pihak yang berkepentingan (Muhammad, 2016). Disiplin kerja merupakan faktor terpenting agar kinerja pegawai dalam menjalankan organisasi dapat berjalan dengan baik. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020). Tidak hanya itu kinerja dipengaruhi oleh faktor rutinitas dan adaptasi, kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tugas organisasi (Kasmir, 2019).

Komunikasi menurut Rogers dalam Lanani, (2013:15) mendefinisikan komunikasi sebagai “proses yang di dalamnya terdapat suatu gagasan yang dikirimkan dari pengirim kepada penerima dengan tujuan untuk merubah perilakunya”. Sedangkan menurut Flippo dalam Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide. Hovland, dkk. Dalam Muhammad (2011:4) mengatakan bahwa communication is the process by which an individual transmits stimuli (usually verbal) to modify the behaviour of other individuals, dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Menurut Gibson dan Ivan (2012) komunikasi merupakan proses mengirim pesan atau informasi baik melalui verbal atau nonverbal. Komunikasi ialah tahap untuk memindahkan pengertian yang berbentuk informasi atau gagasan antara individu. Robbins (2013) mengemukakan komunikasi dapat mendukung penyampaian motivasi dan informasi melalui pemberian penjelasan pada karyawan mengenai hal-hal yang wajib dijalankan, seberapa baik pekerjaan yang mereka jalankan, serta segala sesuatu yang bisa dilaksanakan agar capaian kerja kian optimal (Saputra & Mahaputra, 2022c). Kejelasan, kebenaran, konteks, alur, dan budaya, menurut Umam (2012), merupakan indikator komunikasi. Komunikasi adalah komponen integral dari keberadaan manusia, apakah orang mengetahuinya atau tidak. Manusia telah berkomunikasi dengan lingkungannya sejak lahir (Widjaja, 2012). Ini adalah esensi dari pribadi manusia, yang dihasilkan terutama melalui interaksi sosial dengan orang lain dalam organisasi dan masyarakat (Saputra, 2021).

Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu merupakan salah satu Instansi yang ada dalam tata pemerintahan, sedangkan fungsinya adalah memberikan pelayanan di bidang

Kesehatan. Untuk melaksanakan tugas Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu diperlukan suatu panduan yang mampu menunjukkan arah kegiatan prioritas dan kebijakan sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang ada. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu masih terdapat masalah-masalah terutama yang berhubungan dengan kinerja para pegawainya.

Hasil temuan dari pengamatan awal ditemukan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan penurunan kinerja pegawai fenomena yang terjadi membuat kinerja para pegawai menjadi menurun seperti komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Komunikasi juga merupakan bagian yang paling penting dalam organisasi, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan organisasi. Permasalahan dalam komunikasi kerja yang terjadi selama ini membuat kinerja pegawai menjadi menurun adalah hubungan antara pegawai kurang harmonis disebabkan oleh jalinan yang kurang baik dikarenakan kesibukan masing-masing, kurangnya pegawai dalam memberikan saran saat berdiskusi hal ini nampak dari kurangnya penguasaan cara-cara penyampaian, ide, dan gagasan untuk masalah yang sedang diselesaikan, dan kurangnya komunikasi terhadap atasan di karenakan kurangnya pendekatan antara pegawai dan atasan. Selanjutnya permasalahan yang terjadi yang berkaitan dengan disiplin kerja yang menyebabkan penurunan kinerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, Masih ada pegawai yang datang telat dan pulang kerja cepat sehingga tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, serta pegawai dalam mengerjakan tugas tidak siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan. Kinerja para pegawai menjadi menurun karena terdampak dari masalah masalah yang terjadi di lingkungannya seperti, kurang telitnya pegawai dalam menyelesaikan tugas dikarenakan pegawai sering mengerjakan tidak hati-hati, sambil bermain hp, mengerjakan dengan terburu-buru, membuat disiplin pegawai menjadi rendah. Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas masih rendah, dikarenakan kurangnya kekompakan dan komunikasi sesama pegawai, dan kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas dikarenakan kurangnya kepercayaan sesama pegawai membuat pekerjaan menjadi lama diselesaikan.

Selain itu pengalaman bekerja sangat dibutuhkan bagi setiap pegawai instansi untuk menunjang kinerja. Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakannya dengan baik (Foster, 2001).

Untuk itu meminimalkan hal tersebut dengan mencari solusi yang tepat, baik untuk para pegawai maupun organisasi tersebut dan memerlukan beberapa strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi pulih. Atas dasar fenomena yang ada tersebut membuat penulis mengadakan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Komunikasi antarpegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum efektif.
3. Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal dalam memanfaatkan pengalamannya untuk menyelesaikan tugas.
4. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu masih belum termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Komunikasi, Pengalaman, dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Pengalaman berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Komunikasi, Pengalaman dan Motivasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.