

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen penting dari manajemen adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi sangat tergantung pada individu/manusianya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena peningkatan kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Ramadhan, MS, dkk. 2022).

Selanjutnya, salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) adalah dinas yang bertugas membantu kepala daerah (Gubernur, Walikota, atau Bupati) dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika,

persandian, dan statistik. Diskominfo juga melaksanakan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Komunikasi merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu komunikasi diperlukan organisasi agar tidak terjadi keteledoran dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja karyawan setelah berusaha atau bekerja keras yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hamali (2018:214) “Komunikasi suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Sutrisno (2011:87) “Pentingnya Komunikasi adalah keteraturan dan ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Komunikasi adalah belum baiknya kemampuan mengenal kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat, masih belum tepatnya kemampuan karyawan dalam menggunakan logika dalam menilai implikasi dari suatu argument, dan masih terbatasnya kemampuan karyawan dalam mengingat dan menjabarkan kembali kejadian dan pengalaman di masa lalu.

Permasalahan ini seharusnya tidak terjadi jika para karyawan memiliki Komunikasi yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kompetensi mereka dalam meningkatkan kinerja. Karena Komunikasi yang tinggi yang dimiliki seseorang akan secara otomatis bisa membuat orang itu berfikir dan memilih apa yang sebaiknya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan. Oleh sebab itu, Komunikasi yang dimiliki karyawan harus digali dan ditumbuhkembangkan sehingga diharapkan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan dan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh faktor Analisis Jabatan. Analisis Jabatan yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Analisis Jabatan merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Analisis Jabatan atau harga diri adalah penilaian seseorang terhadap diri sendiri, baik positif maupun negatif, Analisis Jabatan dapat membentuk perilaku dan sikap individu dengan cara dia

memandang dan menghargai dirinya sendiri. oleh karena itu Analisis Jabatan erat kaitannya dengan kepribadian individu.

Analisis Jabatan sendiri merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan individu tersebut. Pegawai yang memiliki Analisis Jabatan yang tinggi akan menganggap bahwa dirinya merupakan pegawai yang penting dan berharga serta memiliki kontribusi di dalam perusahaan tersebut. Individu mampu mengembangkan karirnya apabila individu tersebut memiliki Analisis Jabatan yang tinggi karena mampu bertahan dan bersaing dengan pegawai lain secara sehat. pegawai yang memiliki masa kerja yang lama, merasa bahwa dirinya memiliki pengaruh di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Rasa percaya diri akan timbul dari pegawai yang menganggap bahwa dirinya berharga di dalam organisasi tersebut. Sehingga akan menambah nilai positif dari dalam diri untuk terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sikap seperti ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan perkembangan karir seseorang.

Motivasi muncul ketika seseorang merasa bahwa keinginan atau kebutuhannya telah terpenuhi sehingga ia menjadi semangat untuk melakukan pekerjaannya. Apabila kebutuhan serta kepuasan karyawan baik material dan nonmaterial yang diterima karyawan semakin memuaskan, maka semangat karyawan untuk bekerja akan semakin tinggi. Semakin tepat motivasi yang diberikan pemimpin maka semakin baik kinerja karyawan namun jika karyawan merasa tidak termotivasi maka kinerjanya akan semakin rendah dan berdampak buruk terhadap keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Kominfo Kabupaten Karo maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan

fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kominfo Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kinerja Karyawan pada Dinas Kominfo Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Komunikasi Karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Karo belum terjalin optimal.
3. Analisis Jabatan pada Karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Karo masih belum terpenuhi.
4. Motivasi Karyawan Dinas Kominfo Kabupaten Karo masih belum terpacu maksimal dalam menjalankan tugasnya.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Dinas Kominfo Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Komunikasi, Analisis Jabatan dan Motivasi.

1.4 Rumusan Masalah