

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Peran Manajemen SDM menjadi hal penting di suatu organisasi, khususnya pada zaman saat ini dapat diketahui bila pengelolaan sumber daya manusia menjadi keberhasilan dan suatu kunci kesuksesan di sebuah organisasi. Sumber daya manusia pada dasarnya ialah sumber daya yang tidak sama dengan sumber daya lain yang ada pada organisasi. Sehingga bisa diketahui jika pengelolaan manusia menjadi sumber daya yang sulit dimengerti. Dengan adanya kerumitan tersebut berakibat dari beragam karakteristik yang dimiliki manusia, terutama pada dunia kerja. Berdasarkan gender, umur, pendidikan, pemikiran, sifat, budaya dan sosial para pegawai dalam organisasi tentu tidak memberi jaminan bahwa pegawai bisa memperoleh perlakuan yang sama. Penanganan yang khusus tentu sangat dibutuhkan oleh setiap manusia guna untuk menjamin kontribusi kinerja pegawai agar bisa berjalan dengan maksimal.

Para pegawai yang bekerja dengan kualitas baik atau buruk di dalam organisasi akan menentukan keberhasilan suatu organisasi tertentu. Lingkungan sekitar yang mengalami perubahan amat cepat akan menuntut kemampuan manusia dalam menelaah fenomena tersebut, dampak yang terjadi akan dianalisa serta menyiapkan langkah bagi organisasi agar bisa menghadapinya dengan menyikapi SDM melalui tindakan fleksibel dan dinamis, guna mengambil keputusan juga tindakan yang tepat. Maka dari itu sumber daya manusia memiliki peran pada sebuah organisasi yang bukan administratif saja akan tetapi lebih condong pada pengembangan potensi diri, memiliki keahlian yang kompeten agar lebih kreatif dan inovatif serta mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan efisien.

Organisasi dalam tumbuh kembangnya selalu mengarah pada sumber daya manusia guna mengerjakan fungsi dan tugas dalam sebuah organisasi baik dari segi kemampuan konseptual, teknis, dan teoritis dari para pelaku organisasi di semua

bidang dibutuhkan. Pengelolaan sumber daya manusia harus berkaitan dengan bagaimana mengelola dan mengatur orang-orang dalam organisasi agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Secara umum, manajemen SDM melakukan pekerjaan dan pengembangan dengan sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional antara lain : 1) perencanaan yaitu suatu tindakan untuk mengetahui mengenai apa yang akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana dan kapan kegiatan bisa dilakukan, 2) Kepegawaian atau *staffing* yaitu organisasi memastikan proses terkait jumlah pekerja dengan skill dalam pekerjaan yang benar dan dalam waktu yang benar, 3) pengembangan yaitu suatu pendekatan oleh organisasi dalam melihat agar pegawai mempunyai kualifikasi dan pengalaman, 4) kompensasi dan benefit yaitu tindakan yang diberikan kepada pegawai secara adil dan memadai akan mendorong pegawai bekerja optimal dan memenuhi tujuan organisasi, 5) keamanan dan kesehatan yaitu meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan atas pekerjaan yang dilakukan (Sinambela, 2016, hal. 18).

Sedangkan menurut Rivai dalam (Kawiana, 2020, hal. 11) dapat dijelaskan melalui fungsi manajemen yang tergolong ke dalam dua fungsi yang berbeda antara fungsi operasional dan manajerial. Ada empat fungsi manajerial, antara lain pengorganisasian, perencanaan, pengendalian dan pengarahan. Selain itu terdapat fungsi operasional ada lima, yaitu pengembangan kerja, pemeliharaan, pengadaan tenaga kerja, integrasi, kompensasi, dan PHK. Manajemen SDM berfungsi untuk mengelola dan melakukan pengaturan pegawai dengan maksimal juga efektif guna memperoleh hasil kerja yang baik.

Pada ruang lingkup organisasi akan berkaitan erat dengan pegawai. Pegawai memiliki arti penting bagi perusahaan, terutama pegawai bisa dijadikan sebagai aset. Tanpa adanya pegawai kegiatan operasional suatu organisasi tidak akan berjalan, baik aktivitas berupa kegiatan input, process, maupun output. Maka dari itu segala hal yang berhubungan dengan hak pegawai harus diperhatikan oleh organisasi. Pada dasarnya hubungan suatu organisasi dengan pegawai saling menguntungkan satu sama lain. Kepuasan yang dimiliki pegawai dalam sebuah organisasi, tidak akan menutup

kemungkin jika pegawai akan memberikan kinerja terbaik untuk organisasi tersebut. Pegawai juga bisa memberikan keuntungan seperti adanya peningkatan kualitas dalam bekerja.

Kinerja yaitu capaian oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tanggungjawab terhadap tugas pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Kesuksesan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai dengan hasil kerja yang bagus akan membawa perkembangan sebuah organisasi. Sedangkan, pegawai dengan kinerja kurang baik akan membawa dampak terhadap organisasi tersebut. Kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama merupakan aspek dari hasil kerja pegawai dalam mencapai tujuan. Hasil kerja berkaitan dengan waktu juga kuantitas yang dipakai oleh pegawai untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan hasil sebuah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam upaya mendukung dan membantu organisasi dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan sebab hal ini merupakan suatu yang sangat penting. Dalam melihat perkembangan pegawai bisa dilakukan dengan cara membandingkan penilaian kinerja pegawai yang dimiliki, untuk mengetahui hasilnya. Jika hasil kinerja yang ditunjukkan karyawan semakin tinggi maka secara langsung pun tentu akan meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi. Kinerja menjadi acuan sebagai tingkat penyelesaian dan kemajuan suatu pekerjaan baik dilihat dari kualitas ataupun kuantitas yang menjadi peningkatan standar kinerja pegawai atau capaian hasil kerja individu maupun kelompok dalam pencapaian target juga harapan organisasi bersangkutan baik secara etika moral maupun legal. (Rialmi & Patoni, 2020).

Faktor kinerja pegawai juga bisa dinilai dari komunikasi yang kurang baik, rendahnya motivasi kerja, lingkungan kerja fisik tidak memberikan rasa nyaman, jumlah absen pegawai, waktu kerja, kualitas kerja, kompensasi, keterlambatan kerja, serta lamanya kerja juga sangat berpengaruh terhadap pegawai. Manajemen kinerja adalah suatu kegiatan dimana dilakukan pengkajian ulang kepada seluruh kinerja baik dari tenaga kerja individu, manajer ataupun keseluruhan pegawai lainnya. Model manajemen kinerja bisa dimiliki oleh setiap organisasi atau lembaga, yang akan

berkaitan dengan sumber daya manusia, dimana dalam upaya peningkatan kinerja bisa diberikan penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan kesepakatan kerja dan bagaimana sikap atasan dalam melatih bawahan agar termotivasi dalam bekerja (Mukminin et al., 2019, hal. 173).

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, suatu organisasi sangat memerlukan komunikasi yang efektif, demi meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam beraktivitas. Komunikasi menjadi hal penting guna adanya peningkatan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan menjadikan pegawai fokus melakukan pekerjaannya. Akan tetapi, ketidakefektifan komunikasi akan berdampak pada hasil pekerjaan pegawai, selain itu konflik dan kesalahpahaman dalam organisasi akan muncul. Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman yang mengakibatkan masalah yang terjadi di organisasi, maka dibutuhkan komunikasi yang efektif agar terciptanya pekerjaan yang efisien dan memberikan manfaat untuk tim baik berupa soft skill maupun hard skill.

Komunikasi merupakan suatu tingkah dan perilaku yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok yang saling bertukar informasi atau pendapat agar saling terhubung satu sama lain. Komunikasi juga dapat menjalin dan membangun suatu hubungan yang baik antar semua pegawai dalam organisasi. Dengan terjalinnya komunikasi maka kegiatan dalam sebuah organisasi akan berjalan dengan lancar. Komunikasi memiliki arti seperti membagi sesuatu dengan orang lain untuk saling tukar menukar, memberitahukan informasi atau suatu keadaan kepada seseorang, dan juga saling berhubungan satu sama lain guna berpartisipasi atau memberitahukan (Kusumawati, 2016).

Komunikasi menjadi alat yang tepat dalam mengatasi masalah yang terjadi, masalah dapat diatasi dengan cara diadakan rapat atau diskusi bersama untuk mengatasi masalah. Komunikasi juga dapat memberikan dan menyampaikan informasi yang tepat. Komunikasi yang tepat akan menciptakan suatu koordinasi yang baik, pegawai akan mendapatkan tugas dan pekerjaan yang jelas sehingga akan

meminimalisir terjadinya perbedaan pemahaman dalam suatu pesan yang disampaikan.

Peningkatan kinerja pegawai juga perlu adanya dorongan motivasi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Pada dasarnya manusia saling bergantung satu sama lain dan tidak bisa hidup sendiri. Untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia perlu adanya dorongan dan motivasi dalam menggapai tujuan hidupnya. Pemimpin ialah seseorang yang memerlukan bantuan kerja para bawahan yang disebut pegawai. Maka dari itu, pemimpin memiliki kewajiban untuk menjadikan para pegawai berprestasi tinggi. Pegawai yang memiliki dorongan motivasi tentu akan memiliki kemampuan agar berprestasi. Dengan memotivasi yang baik tentu pegawai bisa bergairah, ikhlas dalam bekerja juga terciptanya semangat bekerja. Pegawai yang memiliki kemauan serta gairah yang meningkat maka pekerjaan yang baik akan tercipta, dan juga menghasilkan produktivitas. Selain itu, apabila pegawai kurang termotivasi maka hasil pekerjaanpun akan kurang maksimal.

Motivasi kerja ialah suatu keadaan maupun kondisi yang menggerakkan pegawai agar berperilaku untuk lebih mengarah ataupun bertujuan dalam menggapai sebuah harapan organisasi. Kinerja pegawai akan optimal jika pegawai diberikan dorongan motivasi serta di dukung sikap mental pegawai yang positif juga pro terhadap keadaan kerja. Hal yang perlu dilakukan oleh seorang manajemen adalah perlu adanya pengarahan dalam meningkatkan motivasi pegawai. Dan tentunya perlu diperhatikan guna memaksimalkan kinerja baik secara internal untuk mengetahui hasil kinerja pegawai dengan menggunakan motivasi kerja pegawai sehingga kinerja bisa ditingkatkan lagi. Dalam melakukan peningkatan kinerja bisa dilakukan berupa pelatihan motivasi, memberikan penghargaan pada pegawai yang memiliki ide perbaikan bagi organisasi dan lainnya (Esthi & Marwah, 2020).

Dalam suatu organisasi juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu hal yang amat penting tuk diperhatikan, sebab lingkungan kerja akan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja dengan keadaan baik jika sumber daya manusia bisa melakukan semua

pekerjaan dengan aman, nyaman juga optimal. Sesuai atau tidaknya lingkungan kerja ini dengan melihat dampaknya ke depan, jika lingkungan kerja buruk bisa menimbulkan tuntutan bagi para pekerja dan menghabiskan banyak waktu sehingga sulit memberi dukungan dalam perolehan kinerja yang efektif dan efisien.

Lingkungan kerja ialah lokasi dan jenis pekerjaan individu pegawai berada untuk beraktivitas yang tidak bisa terpisahkan. Tempat dan lingkungan pegawai bekerja akan mempengaruhi suatu produktivitas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja. Hal ini dapat dilihat dari penempatan ruangan mengenai tata letak barang, kondisi suara, serta pengaturan cahaya. Fasilitas organisasi yang baik dan terwujud akan mendukung lingkungan kerja dengan aktivitas yang nyaman. Lingkungan kerja fisik yang memadai bisa menyebabkan kinerja seseorang meningkat karena adanya semangat juga gairah kerja yang muncul dari diri mereka. Akan tetapi bila lingkungan kerja kurang memadai bisa menimbulkan kinerja pegawai turun. Maka hal ini juga akan ikut menyebabkan turunnya produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja bisa menjadi penyebab ketidakefektifan serta kurang efisiennya pekerjaan pegawai ketika melakukan tugasnya (Wangi, 2020).

Suatu dampak dari kinerja yang baik terdapat kepuasan yang mempengaruhi hasil kerja seseorang, dimana pegawai perusahaan akan lebih menyukai keadaan fisik yang aman dan nyaman serta terhindar dari berbagai macam bahaya atau suatu kondisi yang kurang baik seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lainnya juga akan mempengaruhi kepuasan kinerja pegawai (Aritonang et al., 2019).

Kinerja pegawai berkaitan dengan penilaian atau evaluasi kinerja, maka dari itu organisasi perlu melakukan penilaian atau evaluasi pegawai terhadap kinerjanya. Tindakan ini digunakan sebagai upaya menilai prestasi pegawai yang dimaksudkan agar produktivitas pegawai bisa meningkat dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja ialah tindakan evaluasi sistematis kepada seluruh hasil pekerjaan agar dapat terlihat kemampuan pegawai tersebut guna merencanakan lebih lanjut mengenai

pengembangan karir yang lebih baik lagi bagi pegawai. Penilaian kinerja berguna dalam evaluasi dan penilai kemampuan, pencapaian, pertumbuhan serta keterampilan seorang pegawai dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja ialah tindakan yang wajib dilakukan dan memiliki fungsi manajemen kepegawaian. Dalam sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dan perilaku anggota organisasi atau pegawai yang ada di dalam organisasi sebagai ukuran maju atau tidaknya suatu organisasi tersebut. Penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting sebab memiliki fungsi untuk mengetahui kualitas dan perilaku para pegawainya. Jika suatu penilaian dapat dilakukan dengan baik dan benar, tentu penilaian kinerja pegawai dapat digunakan sebagai suatu alat manajemen yang handal (Arifudin et al., 2020).

Penilaian kerja yang dilakukan kepada pegawai tidaklah mudah, hal ini disebabkan ketika melakukan penilaian kerja harus memiliki elemen-elemen, syarat, juga indikator terhadap variabel yang bisa dipengaruhinya. Agar terhindar dari dampak-dampak negatif serta dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi pegawai maka penilaian kinerja harus dilakukan dengan sempurna dan profesional guna terciptanya organisasi yang baik, juga dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

Di dalam penelitian ini dilakukan pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. Kementerian ialah suatu lembaga pemerintahan yang berada di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara, kementerian ialah suatu perangkat pemerintah berisi tentang cara membidangi urusan tertentu di pemerintah. Seperti salah satu kementerian yang ada di Indonesia sendiri, diantaranya ialah Kementerian Pertanian. Kementerian Pertanian RI merupakan kementerian Negara yang berada dilingkup Pemerintah Indonesia, yang membidangi suatu urusan pertanian. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015, tentang tugas Kementerian Pertanian RI yaitu menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang pertanian, dimana tugas tersebut dapat membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara. Seperti perumusan, pelaksanaan kebijakan, dan penetapan pada bidang pertanian, pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi

atas pelaksanaan urusan Kementerian Pertanian di daerah, pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pertanian, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Pertanian, pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional.

Sub Bagian Umum dan Pengadaan ialah salah satu unit kerja Eselon II di Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian, Sub Bagian Umum dan Pengadaan dapat melaksanakan fungsi manajemen dalam mendukung pelaksanaan kegiatan Kementerian Pertanian, khususnya pada aspek manajemen pelayanan pimpinan dan pelayanan pengadaan barang/jasa. Dalam menjalankan suatu program dalam lembaga tentu membutuhkan kinerja pegawai yang berkualitas baik, tujuannya agar para pekerja dapat bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan dan bisa mencapai apa yang diharapkan lembaga tersebut.

Kementerian Pertanian memiliki peran yang sangat penting khususnya dalam menjaga dan melakukan pengawasan terhadap ketersediaan stok pangan guna tercukupi semua daerah di Indonesia. Peran pegawai Sub Bagian Umum dan Pengadaan serta pihak-pihak terkait lainnya yang ada di Kementerian Pertanian sangat berperan penting dalam mendorong pertanian, agar ketersediaan dan panen pertanian tetap terjaga. Maka dari itu, seluruh para pegawai Kementerian Pertanian diharapkan dapat bekerja dengan baik.

Untuk melihat kinerja yang diperoleh para pegawai dibutuhkan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui baik buruknya hasil kerja dari masing-masing pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 menjelaskan tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), pada perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja para pegawai. Capaian SKP dapat dilihat melalui sebuah capaian target kerja atas tugas masing-masing pegawai sesuai divisinya, kreativitas dan tugas tambahan lainnya.



Dalam ketentuan atau berpedoman pada standar-standar nilai yang sesuai dengan PP No. 46 tahun 2011, untuk mengetahui, menilai dan menentukan mengenai kinerja dari pegawai yang baik ataupun buruk.

**Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No	Bobot	Keterangan
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

*Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*

Dari pernyataan tabel diatas dapat dilihat bahwa, nilai dari penilaian kinerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi sebagai berikut : nilai 91-ke atas dapat dikatakan sangat baik, 76-90 dapat dikatakan baik, 61-75 dapat dikatakan cukup, 51-60 dapat dikatakan kurang dan 50 kebawah dapat dikatakan buruk.

**Tabel 2. Indikator Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2020**

Sasaran Kegiatan	Indikator Kinerja Sasaran Kegiatan (IKSK)	SAT	Target Tahun 2020
Meningkatkan kepuasan unit eselon I terhadap layanan kesekretariatan yang diberikan sekretariat jenderal	Tingkat kepuasan unit eselon I terhadap layanan Biro Umum dan Pengadaan	Skala likert (1-4)	3,192

*Sumber : Data diolah Tahun 2020*

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Gusriadi sebagai salah satu penanggungjawab mengenai capaian pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI didapatkan bahwa target kinerja yang diperoleh Sub Bagian Umum dan Pengadaan pada tahun 2020 memiliki hasil penilaian 3,192 atau tergolong skala likert 3 dengan keterangan (baik), tentu dari hasil penilaian tersebut dapat dikatakan kurang sesuai dengan apa yang menjadi capaian dan harapan

yang diinginkan dalam kinerja. Karena organisasi mengharapkan agar kinerja pegawai mencapai indikator capaian kinerja pegawai dengan skala 4 atau dengan keterangan sangat baik dalam bekerja.

**Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik**

No	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Iya	Tidak		
<b>Komunikasi</b>					
1	Komunikasi sangat penting dilakukan dalam keberlangsungan suatu pekerjaan	100,0	0,0	86	100
2	Dalam suatu pekerjaan, sering terjadi kesalahan kerja dikarenakan komunikasi yang kurang efektif	98,8	1,2	86	100
3	Perlunya penyampaian informasi yang baik dalam suatu pesan saat berkomunikasi	100,0	0,0	86	100
<b>Motivasi Kerja</b>					
4	Dalam waktu sebulan, pernah terlambat datang ke kantor sebanyak tiga kali	55,8	44,2	86	100
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	70,9	29,1	86	100
6	Hubungan kerja atasan dan rekan kerja yang baik akan mempengaruhi suatu pekerjaan	100,0	0,0	86	100
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>					
7	Kondisi lingkungan kerja sangat nyaman dan terhindar dari kebisingan	74,4	25,6	86	100
8	Kondisi kantor seperti pencahayaan ruangan dan tata letak ruangan membuat nyaman dalam bekerja	84,9	15,1	86	100
9	Lingkungan kerja yang bersih sangat nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	100,0	0,0	86	100

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 3, mengenai tanggapan pegawai mengenai komunikasi pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kurang berjalannya komunikasi yang efektif sehingga menimbulkan banyak kesalahan dalam bekerja serta dalam sebuah organisasi perlu penyampaian informasi yang baik. Selain itu dapat dilihat juga mengenai tanggapan pegawai mengenai motivasi kerja yang masih terdapat masalah, permasalahan terjadi seperti kedisiplinan yang kurang dipatuhi pegawai dengan sering kali terlambat datang ke kantor sebanyak tiga kali dalam waktu sebulan dan perlunya hubungan yang baik dalam kerja antara atasan dan sesama teman bekerja. Serta dapat dilihat juga mengenai tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja fisik yang terdapat masalah. Permasalahan yang terjadi yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja yang bising dan menimbulkan kurang kenyamanan.

Selain itu peneliti mendapatkan informasi melalui hasil wawancara di salah satu kepegawaian yang bertanggung jawab mengenai masalah yang dihadapi oleh Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. Permasalahan yang ada pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI berkaitan dengan hasil kerja pegawai. Tingkat keefektifan komunikasi, Rendahnya motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan yang kurang menjadikan alasan dalam rendahnya semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara pada salah satu kepegawaian yang bertanggung jawab mengenai masalah yang dihadapi oleh Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI menemukan beberapa indikasi bahwa: pertama, komunikasi. Dalam suatu organisasi perlu adanya komunikasi, sebab komunikasi yang baik akan sangat membantu pekerjaan para pegawai. Dalam organisasi tersebut masih ditemukannya kesalahan bekerja, seperti komunikasi yang kurang efektif, yang mana ketidakefektifan komunikasi ini masih ditemukannya pada pegawai senior yang berusia >40 tahun, kesalahan komunikasi terjadi dikarenakan faktor usia sehingga pegawai senior sering kali tidak memahami instruksi yang benar. Oleh karena itu, komunikasi yang tersampaikan kepada pegawai kurang dipahami dengan baik dan

akan memicu terjadinya kesalahan dalam bekerja. Padahal dengan adanya komunikasi yang efektif, seorang pegawai bisa menjalankan tugas dengan sesuai dan kerja sama yang baikpun bisa terjalin dengan sesama pegawai lainnya juga atasan. Maka dari itu hal baik yang dapat dilakukan atasan untuk merangkul karyawannya yaitu melaksanakan komunikasi yang efektif.

Kedua, motivasi kerja, masih ditemukan rendahnya rasa tanggung jawab beberapa pegawai mengenai beban dan kewajiban pekerjaan yang diterimanya, seperti tidak bisa menyikapi perubahan secara positif, bekerja dibawah standar yang sudah ditentukan, kegigihan bekerja kurang atau dalam menghadapi ketahanan suatu permasalahan masih rendah, bawahan juga sulit mendapatkan promosi dan pengangkatan jabatan, serta kedisiplinan yang semakin menurun dan masih ditemukannya pegawai sering datang terlambat. Padahal dengan adanya motivasi kerja melalui macam keanekaragaman berbagai kegiatan pekerjaan bisa meningkat, dalam melakukan pekerjaan juga rasa kebosanan bisa berkurang serta motivasi bisa memberi kontribusi begitu jauh lebih baik bagi organisasi.

Ketiga, lingkungan kerja fisik Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI walaupun sudah diberikan fasilitas, namun masih ditemukan hasil kinerja pegawai yang semakin menurun. Hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan kerja fisik tidak baik, dimana penerangan cahaya tempat kerja kurangnya kestabilan, suara bising dari ruangan lain yang mengganggu pegawai lainnya, ruang gerak yang sempit, kelalaian dalam bekerja, serta kebersihan tempat. Jika terciptanya lingkungan kerja fisik yang memadai disekitar tempat bekerja bisa member pengaruh kepada kinerja pegawai untuk menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan sebuah organisasi.

Berdasarkan dari permasalahan diatas dapat diketahui bahwa dalam akhir-akhir ini pegawai Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI mengalami penurunan hasil kerja dengan berdasarkan data yang mendukung yaitu menurunnya kualitas dan semangat kerja pegawai. Hal ini tentu sangat mempengaruhi

kegiatan sebuah organisasi, bahwa dengan tidak efektifnya komunikasi yang terjalin, rendahnya motivasi kerja dan kurang nyamannya lingkungan kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI tentunya akan membuat terhambat atau tidak tercapainya tujuan dari organisasi.

Dilihat dari pernyataan diatas dapat terbukti dikarenakan terdapat beberapa *research gap* melalui penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilaksanakan oleh Indah Choirun Nisa dkk (2019) dan Rasfiani Damsjik (2017) penelitian-penelitian yang dilakukan mereka tersebut menyatakan bahwa hasil penelitiannya yakni komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik adanya hubungan yang berpengaruh serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun hal berbeda ditunjukkan melalui hasil penelitian Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020) menyatakan jika uji yang dilakukan, komunikasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja dan lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung serta pula searah dengan penelitian Ketut Kardiasih, Suyatna Yasa, dan Wayan Sitiari (2017) berdasarkan uji yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bila komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. Maka dari ini, peneliti tertarik dan berkeinginan agar bisa melakukan penelitian tersebut dengan memberi judul: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI”**.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Uraian latar belakang diatas, bisa diidentifikasi beberapa permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan kinerja pegawai, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI?
- b. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI?
- c. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI?

## **I.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan penelitian dengan susunan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.

#### **I.4. Manfaat Hasil Penelitian**

Terdapat beberapa manfaat dari hasil penelitian, diantaranya yaitu :

a. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian semoga bisa memberikan tambahan ilmu serta pengetahuan yang sangat berharga terutama bagi bidang Manajemen SDM dan penelitian ini juga bisa digunakan menjadi referensi jika ada penelitian berikutnya, terutama kepada pihak yang berkeinginan untuk mempelajari dan memahami tentang pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.
2. Memberikan referensi bagi almamater tercinta dan juga memberikan tambahan sumber informasi bagi peneliti lainnya bilamana mereka memerlukan tambahan bahan atau materi yang bisa menjadi perbandingan dalam membantu pelaksanaan penelitian berikutnya.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI  
Manfaat penelitian bagi Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI diharapkan mampu dipakai sebagai masukan juga bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan tentang komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
2. Bagi UPN Veteran Jakarta
3. Penelitian ini hasilnya diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian berikutnya serta sebagai bahan aplikasi dan pembelajaran ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat bagi penulis

1. Membandingkan teori yang didapat dikampus sesuai kenyataan yang ada dalam hal ini pada Sub Bagian Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
2. Penelitian ini menjadi pengalaman dalam menganalisa suatu masalah sekaligus menambah keterampilan dalam pemecahan masalah sesuai dengan teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan, serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal pengaruh komunikasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.