

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pengetahuan dan teknologi saat ini sangat pesat, sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan tersebut menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada perkembangan yang semakin maju. Faktor tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Di samping itu, perubahan tersebut juga menuntut pegawai untuk mengubah sistem kerja yang sesuai dengan zaman sekarang. Jikalau pegawai tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang. Seperti kondisi Pegawai balai desa yang ada di Kecamatan Kroya yang perlu adanya peningkatan kinerja, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama di dalam organisasi tersebut, tentunya jika tujuan organisasi ingin tercapai maka dibutuhkan pegawai yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Agar pegawai dapat memberikan kinerja yang baik, maka suatu organisasi dapat memberikan dukungan, baik melalui faktor komunikasi yang baik, motivasi ekstrinsik yang beragam, serta lingkungan kerja yang memadahi untuk pegawai.

Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting, maka faktor komunikasi tidak kalah pentingnya dengan faktor lain. Komunikasi yang baik akan menimbulkan keharmonisan antar pegawai, baik jalinan komunikasi pimpinan dengan pegawai maupun sesama pegawai. Komunikasi dapat juga diartikan sebagai suatu proses pertukaran informasi diantara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda, atau tingkah laku. Harun (2008) mendefinisikan komunikasi yang berasal dari bahasa latin yaitu *Communicatus* yang artinya “berbagi” atau “menjadi milik bersama” sehingga komunikasi merupakan suatu upaya yang bertujuan berbagi untuk mencapai kebersamaan. Penelitian-penelitian terdahulu juga sudah banyak yang meneliti tentang variabel komunikasi, salah satunya penelitian yang diteliti oleh Susanto (2013) yang berjudul tentang “Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin”. Dalam penelitian tersebut juga ditemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Setiap manusia memiliki motivasi dalam setiap pekerjaannya, Oleh karena itu faktor motivasi cukup penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi, motivasi merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan maksimal dan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Menurut Hasibuan (2007) dalam Hamid dkk (2015) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Salah satu motivasi pegawai yang patut diperhatikan adalah motivasi ekstrinsik, permana (2009) dalam Hamid dkk (2015) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Beberapa peneliti telah membuktikan bahwa ada pengaruh antara faktor motivasi dengan kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hamid (2015) yang berjudul, Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang malang dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang harus di perhatikan juga oleh perusahaan adalah faktor lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman akan mendukung pegawai. Baik, pimpinan maupun pegawai menjadi semakin efisien dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis pegawai. Menurut Nitisemito (2008) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa peneliti telah menguji hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Joko (2013) yang berjudul “pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Awetama Bina Reksa”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai kinerja yang tinggi dan mampu menciptakan hal-hal baru untuk mendorong pegawainya bekerja secara profesional. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai agar dapat berjalan lancar sesuai tujuan organisasi yang diinginkan. Mangkunegara (2004) dalam Rahmawanti (2014) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan batasan dan penjelasan tersebut, kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini bermaksud mengkombinasikan beberapa penelitian sebelumnya yaitu, variabel komunikasi yang mengambil dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Susanto dan Hastin Umi Anisah (2013) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin, dan Motivasi Ekstrinsik yang mengambil dari penelitian yang dilakukan oleh Djahmur Hamid, Yuniadi Mayoan dan Fakhrian Harza Maulana (2015) yang berjudul pengaruh Motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan bank BTN cabang Malang, dan selanjutnya peneliti ingin menambahkan variabel lain yaitu

variabel Lingkungan kerja, yang dilakukan oleh Joko Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja karyawan PT. Awetama Bina Reksa.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik mengambil judul. **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi ekstrinsik dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Seluruh Balai desa di Kecamatan Kroya”**.

B. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah Motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah komunikasi, Motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian agar yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai .

4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh komunikasi, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi oleh pegawai balai desa yang ada di Kecamatan Kroya, setelah itu peneliti mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

b. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus Universitas Muhammadiyah purwokerto.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi kecamatan kroya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja pegawai.