

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang unggul merupakan salah satu persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Sebanyak apapun sumber daya manusia jika kualitas dan kuantitas pelayanan yang kurang profesional, maka akan mempengaruhi pemerintahan itu sendiri. Dalam meningkatkan mutu pegawai pemerintah daerah atau dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang baik, jujur, dan tanggung jawab. Kinerja Pegawai menurut Rivai (2015) dalam Dhan & Hidayat (2020), Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya”. Di lain itu juga sebagai instansi pemerintah pegawai Pengadilan Negeri Slawi perlu adanya komunikasi yang baik serta motivasi kerja agar bisa bekerja optimal sesuai kemampuan yang dimiliki serta disiplin dan adil yang diharapkan juga menjadi contoh bagi masyarakat. Pengadilan Negeri Slawi sebagai salah satu instansi pemerintah di Pemerintah Kabupaten Tegal juga memerlukan tenaga kerja yang bisa disebut pegawai.

Kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh pihak bersangkutan. Pengadilan Negeri Slawi ialah instansi pemerintah yang bergerak

dalam lembaga peradilan umum yang berkedudukan di Slawi dengan daerah hukum yang meliputi daerah tingkat II Kabupaten Tegal dikurangi Kecamatan – Kecamatan Sumur Paggang, Kramat, dan Kecamatan Dukuh turi. Pengadilan Tinggi Negeri Slawi digolongkan dalam Pengadilan Negeri Klas II. Sebelum adanya Pengadilan Negeri Slawi dahulu para pencari keadilan di Kabupaten Tegal dilayani oleh Pengadilan Negeri Tegal.

Di sebabkan banyaknya para pencari keadilan, Pengadilan Negeri Tegal mulai kewalahan untuk menangani perkara – perkara yang masuk. Dengan perkara – perkara yang tidak bisa ditangani oleh Pengadilan Negeri Tegal maka melalui Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M.06.AT.01.10.1982, tanggal 28 Juli 1982, yang menyatakan Pengadilan Negeri Kabupaten Tegal yang berkedudukan di Slawi tingkat II Kabupaten Tegal. Kemudian pada tahun 1989 Pengadilan Negeri Kab. Tegal di Slawi berganti nama menjadi Pengadilan Negeri Slawi Klas II yang tertuang dalam Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI Nomor M.08-PR.07 – 02 Tahun 1989, tanggal 19 Desember 1989, dalam Lampiran keputusan berbunyi: Nama Pengadilan Negeri Slawi, Kelas II, Wilayah hukum Kabupaten Tegal. Dari awal berdiri banyak perkara – perkara yang masuk dan terselsaikan dengan baik. Hingga pada tahun 2017, Pengadilan Negeri Slawi resmi menjadi Pengadilan Negeri Slawi I B. Hal ini berdasarkan Surat Keputusan Mahkamah Agung Nomor 36/KMA/SK/II/2017.

Berdasarkan hasil survei peneliti melalui wawancara dengan Ibu Nismah selaku Kasub bagian kepegawaian organisasi dan tata laksana terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan

tersebut antara lain Komunikasi, Kemampuan kerja, Motivasi kerja dan Etos kerja yang masih kurang hal ini dibenarkan ketika menanyakan perihal Komunikasi yang sesama pegawai. Kemampuan kerja yang masih kurang. Motivasi setiap individu yang berbeda beda lalu Etos kerja yang masih kurang dalam beberapa pekerjaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengaruh komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung secara lisan ataupun secara tak langsung melalui media. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Pengaruh komunikasi merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja yang ada. Dengan adanya komunikasi hubungan mengetahui tujuan yang diharapkan perusahaan. Komunikasi sangat penting dilakukan guna menghindari *miss* komunikasi antar pegawai dan atasan (Effendy, 2019). Komunikasi menurut (Robbins & Judge, 2015) ialah untuk mengendalikan perilaku anggota secara perbedaan dan pemahaman dalam berbagai cara. Berdasarkan penelitian terdahulu dijelaskan adanya riset gap dari penelitian yang dilakukan oleh (Ariwibawa dkk., 2020), (Oktaviani dkk., 2019), dan (Humaira, 2022) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Lustono & Hasnaeni, 2019) menyatakan pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja. Menurut (Salem dkk., 2018) kemampuan kerja adalah seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggup dia melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Berdasarkan penelitian terdahulu dijelaskan adanya riset gap dari penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Bagia, 2021), (Rakata dkk., 2022), (Indriani dkk., 2020) menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dila & Zusmawati, 2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja menurut (Robbins & Judge, 2015) ialah kesediaan untuk menguatkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan yang bersifat individual. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bagaimana membuat pegawai memiliki kemampuan dalam bidangnya dan menimbulkan rasa motivasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada pegawai. Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi kerja adalah motivasi kerja adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dijelaskan adanya riset gap dari (Halik dan Adinata., 2021), (Putra dan

Fernos., 2023), dan (Beno dkk., 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Sasanti dkk., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja. Menurut (Wirayani dkk., 2021) etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja yang rendah, maka target kerja seseorang tidak tercapai dan performa menurun, karier tidak naik dalam kurun waktu yang lama, mudah dan tidak berkembang, dan dapat melanggar komitmen kerja yang akan berdampak penurunan produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu dijelaskan adanya riset gap dari (Saragih dan Siagnian, 2020), (Putra, 2020), (Suryanti, 2020) dalam penelitiannya menyebutkan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Sumajouw dkk., 2018) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian(Soffa dkk) dengan menambahkan dua variabel x yaitu komunikasi dan etos kerja. Lokasi penelitian dan periode penelitian juga berbeda dari penelitian terdahulu yaitu penelitian ini dilakukan di Pengadilan Tinggi. Negeri Slawi. Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan adanya *research* gap dari penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh Komunikasi, Kemampuan kerja, Motivasi kerja, dan Etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi?
2. Apakah pengaruh Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi?
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi?
5. Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi. Terdapat empat faktor yang diteliti yaitu Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja.

Di dalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

1. Penelitian ini dibatasi yaitu kinerja Pengadilan Negeri Slawi.
2. Penelitian ini dibatasi pada Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
3. Waktu penelitian di Pengadilan Negeri Slawi bulan November 2022.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
2. Untuk menganalisis apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
3. Untuk menganalisis apakah Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pengadilan Negeri Slawi.
4. Untuk menganalisis apakah Pengaruh Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.
5. Untuk menganalisis apakah Pengaruh Etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Slawi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini menjadi masukan terhadap pelaksanaan Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos kerja agar menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada karyawan terhadap pentingnya Komunikasi, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja agar meningkatkan Kinerja Pegawai.

c. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen S1 Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat tambahan referensi dan menghasilkan pemahaman untuk ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perluasan pengetahuan khususnya di bidang ekonomi, yang dihubungkan dengan variabel- variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti pengaruh komunikasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, dan etos kerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut dengan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.