

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat menunjang bagi keberhasilan suatu lembaga atau instansi. Sumber daya manusia ini dapat mempengaruhi keberhasilan dan mempengaruhi sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai pengendali dalam suatu lembaga atau instansi. Jika suatu lembaga atau instansi tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai, maka lembaga atau instansi tersebut tidak akan berkembang dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah lembaga atau instansi menjadi suatu tantangan bagi manajemen sumber daya manusia dikarenakan keberhasilan pada pencapaian tujuan dan keberlangsungan hidup lembaga atau instansi bergantung terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Arianty (2015) menerangkan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Hafsah & Ramadhan (2021) bahwa karyawan merupakan unsur yang sangat penting berperan aktif di dalam kegiatan organisasi suatu perusahaan, dan memberikan prestasi kerja yang baik bagi kemajuan perusahaan, sedangkan program kesejahteraan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang baik yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi berjalannya sebuah instansi. Hal tersebut berpengaruh terhadap keoptimalan dalam mengelola instansinya

sehingga dapat mendukung visi misi untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Kinerja karyawan adalah masalah utama dalam sebuah instansi. Kinerja yang optimal tidak akan terjadi begitu saja dengan sendirinya, diperlukan sebuah evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi yang kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak instansi. Hasil dari prestasi kerja karyawan yang baik akan berdampak pada kemajuan sebuah instansi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Adanya sebuah penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk pencapaian visi misi yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Tujuan yang ingin dicapai dari kinerja adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan secara individu sehingga terdapat peningkatan kinerja pada instansi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan karyawan akan merasa dihargai dari segi hasil kerja.

Komunikasi internal menurut muhammad (dikutip dalam Astuti, Bagia, & Susila, 2016:2) adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Maka dari itu penerima pesan dalam komunikasi internal merupakan orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut

Keberhasilan sebuah lembaga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi adalah motivasi kerja pegawai, yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk organisasi tersebut. Motivasi sangat diperlukan oleh setiap anggota organisasi. Karena, dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal

mungkin untuk berbuat dan memproduksi. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya interaksi atau komunikasi dua arah dari pimpinan maupun sesama rekan kerja untuk meningkatkan kepercayaan dan suasana menyenangkan di dalam ruang kerja. Menurunnya motivasi pegawai disuatu lembaga dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu faktor komunikasi. faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah struktur organisasi, iklim kepemimpinan, efisiensi organisasi, kebijakan personalia dan komunikasi.

Rani & Mayasari (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi bertindak sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan karyawan terhadap tujuan. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus (ketekunan) seorang individu dalam mencapai tujuan. Motivasi memiliki dimensi usaha terus menerus dan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Apabila dalam satu instansi memiliki motivasi yang rendah dapat menjadikan individu yang berkualitas tinggi menjadi memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi dapat menjadikan individu yang berkualitas biasa saja menjadi memiliki kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara penilaian kerja dan kinerja karyawan.

Terdapat dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis memiliki kebijakan dan pelaksanaan penyelenggaraan urusan pertanian dan pangan meliputi sarana dan prasarana pertanian pengendalian dan perizinan usaha pertanian. Setelah melakukan wawancara dengan Kepala sub bagian umum kepegawaian, mengatakan bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada kinerja dari karyawannya. Dimana kinerja karyawan belum mampu disalurkan secara maksimal, hal ini karena masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mampu memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Hal tersebut dapat dirincikan dalam setiap tabel penilaian kinerja karyawan dan tabel instrument penilaian perilaku kerja.

Berikut tabel 1.1 yang menunjukkan standar kategori penilaian kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis yang menetapkan lima kategori tolak ukur penilaian pekerjaan setiap individu:

**Tabel 1.1**  
**Standar Kategori Penilaian Kinerja Karyawan Honorer Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis**

<b>Kategori</b>	<b>Nilai Rata-Rata</b>
<b>Sangat Baik</b>	91-100
<b>Baik</b>	76-90
<b>Cukup</b>	61-75
<b>Kurang</b>	51-60
<b>Buruk</b>	50 ke bawah

Sumber: Bagian Kasubag Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Menurut Sokibi & Setiawan (2018) bahwa penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dengan adil, realistis, valid dan relevan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawannya, serta harus bebas dari subjektifitas. Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan untuk memberi penghargaan kepada seorang karyawan yang berkinerja baik

sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen SDM.

**Tabel 1.2.**

**Standar Penilaian Perilaku Kinerja Karyawan Honorer di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis Periode 2019-2021**

<b>Kategori</b>	<b>Tahun</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Sangat Baik	27,4%	25,2%	26,7%
Baik	49,5%	51,4%	53,3%
Cukup	23,1%	23,4%	20%
Kurang	-	-	-
Buruk	-	-	-
<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

Sumber: Bagian Kasubag Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa pada tiga tahun terakhir kinerja karyawan honorer mengalami perubahan yang fluktuatif, yang di dasari oleh 6 indikator yaitu Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Kepemimpinan. Dapat dilihat pula karyawan dengan kategori Sangat Baik pada tahun 2019 yaitu sebesar 27,4%, mengalami penerunan pada tahun 2020 yaitu 25,2%, dan di tahun 2021 mengalami kemajuan sebesar 26,7%. Sama halnya pada karyawan honorer dengan

kategori Cukup yang sempat mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 23,4%, dan berkurang menjadi 20% pada tahun 2021. Terjadinya hal tersebut menunjukkan kurangnya peningkatan hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tujuan instansi dan apabila terjadi secara terus menerus akan berdampak pada efektivitas kinerja instansi.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, salah satunya bagi suatu institusi. Hal ini dikarenakan komunikasi yang tidak baik berdampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik mampu meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter. Sehingga, komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik agar masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Hasil komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi merupakan gambaran tentang hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang pasti mempengaruhi sumber daya instansi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan. Konsep kinerja organisasi juga menggambarkan bahwa setiap organisasi publik memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan untuk mengetahui tujuannya sudah tercapai atau belum.

Indikator kinerja pada instansi pemerintah khususnya Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis digunakan sebagai instrumen dalam memantau kinerja tenaga honorer, dengan adanya indikator kinerja tersebut diharapkan dapat

terjalannya komunikasi sesama pegawai baik sesama tenaga honorer maupun dengan ASN yang mempunyai jabatan struktural maupun jabatan fungsional, serta menjadikan motivasi tenaga honorer dalam bekerja. Apabila kinerja tenaga honorer berkriteria baik maka tenaga honorer tersebut dapat dipertahankan untuk bekerja lebih lanjut, sedangkan apabila tenaga honorer indikator kinerjanya kurang baik atau tidak memenuhi standar kinerja maka tenaga honorer tersebut diberhentikan. Sehingga dengan adanya kriteria indikator kinerja tersebut maka dapat memotivasi tenaga honorer untuk bekerja lebih baik sesuai dengan tugas yang diemban dan keahliannya.

Komunikasi internal di Dinas Pertanian dan Ketahanan pangan memiliki persepsi yang berbeda sehingga dapat menimbulkan kekurangan. Hal tersebut dapat menyebabkan hambatan berupa adanya faktor individual adanya perbedaan emosi, persepsi pribadi, umur, status, penyaringan informasi, dan keterampilan seorang individu dalam instansi. Faktor kultur dan budaya kerja dalam suatu instansi. Permasalahan budaya kerja yang telah terbentuk dalam suatu instansi juga mempengaruhi sikap, perilaku individu, dan juga efektifitas komunikasi dalam suatu perusahaan. Hambatan ini berasal dari struktur organisasi yang rumit, kultur komunikasi yang tertutup, dan adanya persaingan tidak sehat antar karyawan.

Terbentuknya motivasi kerja yang buruk dari persepsi setiap karyawan instansi, dapat disebabkan oleh pengaruh contoh yang diberikan oleh atasan dinas di sebuah instansi. Dikarenakan pemimpin merupakan seseorang yang bertanggung jawab terhadap karyawannya. Setiap atasan harus memberikan contoh etos kerja dan dedikasi bagi setiap karyawannya. Setiap atasan pastinya menginginkan bawahannya untuk memahami arti kerja keras dan melakukannya untuk mencapai tujuan bersama. Atasan yang tidak menunjukkan kerja keras, maka setiap karyawan lainnya juga tidak akan

melakukannya. Setiap bawahan akan melakukan apa yang pemimpin lakukan. Hal tersebut menimbulkan kendala akan munculnya motivasi kerja dari kepala dinas. Selanjutnya, pemimpin mendorong bawahan untuk bekerja keras. Sebuah kerja keras yang dihasilkan seorang bawahan harus diikuti oleh kinerja yang lebih lebih keras lagi. Karena jika tidak, nantinya setiap karyawan akan menjadi terlalu percaya diri atau cepat merasa puas. Jika bawahan harus terus meningkatkan kemajuan dengan hasil yang sama, mereka akan berhenti untuk menghasilkan kinerja yang terbaik mereka. Karyawan akan mengetahui bahwa sebesar apapun usaha yang dilakukan, hasilnya akan sama saja, mereka hanya harus bekerja lebih keras lagi. Dan ini dapat menghilangkan motivasi kerja karyawan. Jika begitu, mereka akan melakukan semuanya terpaksa dan dapat dibayangkan hasilnya bukan lah kemajuan, tapi kemrosotan.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis.”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok sejauh mana pengaruh komunikasi internal, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi Internal, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan honorer di Dinas Pertanian Kab. Ciamis;
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan honorer di Dinas Pertanian Kab. Ciamis secara parsial maupun simultan.



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Karyawan honorer di Dinas Pertanian Kab. Ciamis;
2. Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Karyawan honorer di Dinas Pertanian Kab. Ciamis secara parsial;
3. Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Karyawan honorer di Dinas Pertanian Kab. Ciamis secara simultan;

### **1.4. Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak, diantaranya :

1. Pengembang Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi internal, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat mengetahui tentang “pengaruh komunikasi, motivasi terhadap kinerja karyawan” sehingga dapat

membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. Bagi pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

## **1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1. Lokasi Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Kab. Ciamis yang berlokasi di Jl. Lembur Situ No.44, Ciamis, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46211

### **1.5.2. Jadwal Penelitian**

Adapun jadwal penelitian ini kurang lebih dilaksanakan selama kurang lebih tujuh bulan, terhitung mulai dari bulan Februari tahun 2022 s.d bulan Agustus tahun 2022 sesuai dengan jadwal yang terlampir.

