

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, organisasi dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif agar dapat mencapai tujuan strategisnya (Porter, 1985). Salah satu aspek kritical dalam mencapai keunggulan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), yang merupakan aset utama organisasi dalam menghadapi persaingan (Ulrich, 1997). Kualitas SDM yang optimal dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan (Barney, 1991). Namun, masih banyak organisasi menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja pegawai yang konsisten dan sesuai harapan, termasuk kurangnya strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan (Pfeffer, 1994). Setiap aktivitas organisasi yang berjalan dengan baik dibutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni dan memiliki pengetahuan serta kompetensi yang tinggi agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

Aulliya (2022) berpendapat bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sangat diperlukan oleh suatu organisasi karena kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Ketersediaan sumber daya manusia di dalam organisasi tidak hanya diberdayakan saja, tetapi merupakan hal yang wajib untuk ditingkatkan dengan melakukan suatu usaha. Dengan ditingkatkannya kinerja pegawai, sumber daya manusia yang tersedia diharapkan mampu bekerja dengan efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas seorang pegawai dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja, baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Wursanto (2009) juga menyampaikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, nyaman, sehat, dan aman.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan (Auliyah, 2022). Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk menjamin semua pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai dan juga menurunkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Sehubungan dengan lingkungan kerja, peningkatan kinerja pegawai juga didorong oleh motivasi kerja dari pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat apabila terdapat dorongan motivasi yang kuat. Sebaliknya, jika pegawai tidak didorong oleh motivasi yang kuat maka akan mengakibatkan kinerja menurun. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan diharapkan dalam instansi. Aspek motivasi kerja menjadi aspek yang menarik dan penting, karena akan memengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dapat diperoleh dari dalam diri masing-masing pegawai atau dari luar dirinya seperti dorongan dari orang yang dipercayainya. Apabila orang lain memberikan stimulus dan dorongan maka pegawai tersebut akan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh instansi tempat ia bekerja.

Selain faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja, beban kerja yang diberikan terhadap pegawai akan memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Kinerja pegawai saling berhubungan dengan beban kerja, karena dalam pemberian posisi yang tepat pada pegawai suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen *et al.*, 2021). Hal ini dilakukan agar

kinerja pegawai dapat meningkat dan pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan serta tercapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Jika banyak pegawai dalam organisasi yang merasa nyaman dengan pekerjaannya maka dipastikan bahwa pegawai tersebut memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga memiliki pengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus (Neksen *et al.*, 2021).

Menurut Aulliya (2022) beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak pegawai dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas pegawai yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik pegawai bahkan psikologis pegawai dan pegawai menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap pegawainya agar kinerja pegawai dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas pegawai yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan pegawai akan

kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Disamping tiga faktor yang dipaparkan tersebut di atas, ada faktor lain yang juga memiliki peranan penting dalam organisasi yakni komunikasi. Menurut Dewi (2007) komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

Komunikasi menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan dalam dunia kerja. Dapat dipahami bersama bahwa komunikasi yang buruk memiliki dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya timbulnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan sikap saling memahami, kerjasama, dan kenyamanan. Mengingat yang bekerja sama dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian masing-masing pegawai dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Pegawai yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas kinerja di organisasi/perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Surakarta merupakan lembaga pemerintahan yang berwenang melaksanakan tugas pemerintah di bidang tenaga kerja

dan urusan pemerintah di bidang transmigrasi. Maka untuk menjamin terlaksananya tugas-tugas yang diemban, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten, memiliki motivasi yang tinggi dan jalinan komunikasi yang harmonis. Selain itu juga harus didukung dengan lingkungan kerja yang memadai serta pemberian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Fenomena yang terjadi di lapangan, dijumpai pegawai yang memiliki motivasi kerja kurang kuat, hal ini bisa dirasakan ketika ada pegawai yang mengeluhkan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lain yang kurang sesuai dengan kompetensinya terlihat lebih ringan daripada pekerjaan yang dilakukannya. Masalah lain juga terdapat fasilitas yang rusak sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman pada lingkungan kerja. Selain itu juga pada saat akhir bulan kepala dinas selalu meminta pegawai untuk bekerja lebih cepat dikarenakan masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan. Terdapat juga kesalahan pengerjaan karena kurangnya komunikasi antar pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah *et al.*, (2022) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian Pitra dan Nugraheni (2014) berpendapat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Mohklas (2015) yang berpendapat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Terakhir penelitian yang dilakukan Kurniawan dan Kusumawardani (2024) yang berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firjatullah *et al.*, (2023) berpendapat bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi belum ada penelitian yang menggabungkan antara tiga variabel tersebut secara simultan dalam satu penelitian dan dimoderasi oleh komunikasi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, fenomena yang ada dan penelitian terdahulu, maka tetap jika dilakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Moderating Pada DISNAKER Kota Surakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta dengan dimoderasi variabel komunikasi?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta dengan dimoderasi variabel komunikasi?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta dengan dimoderasi variabel komunikasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta.

5. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta dengan dimoderasi variabel komunikasi.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta dengan dimoderasi variabel komunikasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai DISNAKER Kota Surakarta dengan dimoderasi variabel komunikasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh dari perkuliahan serta berbagai pengalaman berharga, sehingga memperoleh gambaran yang jelas sejauh mana tercapai keselarasan antara pengetahuan secara teoritis dan praktiknya.

2. Bagi Universitas Sahid Surakarta

Bagi Universitas diharapkan sebagai tambahan referensi yang dapat digunakan oleh mahasiswa pada waktu mendatang dan sebagai bahan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca.

3. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk bisa diperbaiki lagi kedepannya.

1.4.2 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan penelitian selanjutnya. Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang dapat menambah pengetahuan akademik sehingga berguna untuk menjaga keilmuan dan memperluas kebermanfaatan bagi orang lain yang membacanya. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, memberikan bahan kajian bagi pembaca, khususnya teman-teman mahasiswa yang terkait pada bidang keilmuan ini dan akan melakukan penelitian sejenis pada masa mendatang.