

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam setiap sistem operasi kantor, potensi Sumber Daya Manusia pada umumnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan kantor. Oleh karena itu setiap organisasi di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap organisasi agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang harus diperbaiki adalah khususnya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya ( rasio, rasa, dan karsa)[1]. Untuk mencapai tujuan tersebut, dapat dilakukan dengan cara memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dan salah satunya adalah pegawai. Pegawai merupakan asset yang sangat penting bagi organisasi serta sebagai penggerak lancarnya proses kerja yang sangat dibutuhkan oleh kantor.

Kantor dinas sosial, yang berlokasi di jalan Sampul No. 138 Kota Medan, provinsi Sumatera Utara, merupakan pelayanan terhadap masyarakat yang kurang mampu, lanjut usia (jompo) dan disabilitas. Kantor dinas sosial provinsi sumatera utara terbagi atas 4 bidang yaitu bidang pemberdayaan sosial, bidang rehabilitasi, bidang perlindungan dan jaminan sosial, serta bidang penanganan fakir miskin. Dari adanya bidang yang ada di kantor dinas sosial provinsi sumatera utara, peneliti memilih bidang rehabilitasi karena berdasarkan riset awal diperoleh informasi bahwa terdapat suatu masalah mengenai komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap rehabilitasi tersebut yang harus diberikan penyelesaian masalah terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1.1 Data Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial**

#### Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Bagian	Jumlah pegawai
Kepala Bagian Rehabilitasi Sosial	1
1.Seksi Rehabilitasi Sosial Anak dan Lanjut Usia.	1
- Staff	14
2. Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas	1
- Staff	12

(Tabel 1.1 Sambungan)

Bagian	Jumlah pegawai
3. Seksi Rehabilitasi Sosial Korban Perdagangan Orang Penyalahgunaan Napza dan Tuna Sosial	1
- Staff	12
<b>Jumlah</b>	<b>42</b>

**Sumber : Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.**

Kinerja pegawai membawa kemajuan bagi kantor untuk dapat bertahan dalam mencapai tujuan yang ada. Dimana kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi[2]. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara beberapa pegawai kantor dinas sosial masalah kinerja yaitu kurangnya rasa tanggung jawab untuk melaporkan kerusakan yang terjadi terhadap barang-barang milik kantor, tidak tepat waktu mengumpulkan laporan yang telah ditetapkan. hal tersebut dapat terjadi dikarena tidak dapat memelihara kerja sama yang baik diantara pegawai.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah memberikan informasi dengan penerapan komunikasi yang baik kepada pegawai. Komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar, disengaja, serta sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya[3]. Kendala komunikasi yang terdapat pada Kantor dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, bahwa komunikasi di dalam kantor ini belum berjalan secara maksimal. Ini terjadi karena Hubungan antar pegawai kurang terpeliharanya kepedulian, sikap terbuka, dan kedekatan antar rekan kerja. kurangnya penyampaian informasi dari kepala dinas sosial kepada pegawai salah satunya informasi dari kepala dinas sosial kepada pegawai harus melalui sekretaris kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai .

Motivasi juga memiliki hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Motivasi adalah suatu atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri[4]. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara

optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi[5]. Motivasi yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara terhadap pegawai yaitu pimpinan tidak dapat menerima masukan atau pun ide dari bawahannya, pimpinan kantor dinas sosial kurang menyediakan waktu untuk diskusi, Tunjangan tambahan penghasilan tidak tepat waktu diberikan kepada pegawai, dan kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan kepada pegawai yang cenderung membuat motivasi hanya timbul dari diri sendiri. Sehingga mengakibatkan kurangnya termotivasi dalam bekerja dan gairah kerja menjadi menurun.

Penelitian sebelumnya bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai[6], sedangkan pada penelitian yang lain secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai[7]. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien perlu adanya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain[5]. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mengurangi konsentrasi kerja pegawai sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil prapeneliti Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara yaitu kurang kondusifnya lingkungan kerja diakibatkan adanya pedagang yang masuk ke dalam ruangan kerja untuk menawarkan produknya dengan intensitas dua kali dalam sehari sehingga mengganggu fokus kerja pegawai, kurangnya ventilasi mengakibatkan tidak adanya pertukaran udara dari luar ke dalam ruangan yang membuat ruangan menjadi lembab, dan masih banyak pegawai yang merokok di dalam ruangan kerja yang beresiko menimbulkan gangguan kesehatan pada pernafasan. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) Bidang Rehabilitasi Sosial Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil ( PNS) bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara ?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil ( PNS) bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara ?
- c. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil ( PNS) bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara ?
- d. Apakah Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil ( PNS) bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara ?

## 1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang dilakukan adalah :

- a. Variabel Bebas  
Variabel Bebas adalah Komunikasi, Motivasi dan lingkungan kerja
- b. Variabel Terikat  
Variabel terikat adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) Bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas sosial Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl. Sampul No. 138 Medan.
- c. Objek Penelitian Pegawai Bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- d. Periode Pengamatan tahun 2018

## 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil ( PNS) Bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Bidang Rehabilitasi Sosial pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

### 1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh yaitu :

- a. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliaan dengan kenyataan, serta dapat memperdalam pengetahuan peneliti dalam bidang sumber daya manusia.
  - b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian sejenis.
- b. Manfaat Praktis penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau informasi tambahan bagi kantor untuk mengetahui kebijakan apa yang akan dilakukan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup hubungan komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial provinsi sumatera utara, serta memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

### 1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Jefika Dwi Ariyani (2017) dengan judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang[8].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja. Penambahan Komunikasi sebagai variabel yang diteliti oleh karena Komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara sadar, disengaja, serta sesuai dengan tujuan atau keinginan dari pelakunya [3]. Keberhasilan tersebut menjadi tanggung jawab bersama antara pimpinan dengan pegawai sehingga efektivitas dalam berkomunikasi antara keduanya dapat dilakukan untuk melaksanakan tugas secara maksimal. Menurut pendapat saya, karena komunikasi dan informasi yang efektif akan menjadi pendukung utama perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya serta salah satu aspek sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau kantor selain dari motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.
- b. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang penelitian ini dilakukan terhadap kantor dinas sosial provinsi Sumatera Utara

UNIVERSITAS  
MIKROSKIL