

## **BAB I**

### **PENDAHULAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki potensi luar biasa, baik psikis maupun fisikis yang dapat berfungsi secara maksimal bagi organisasi bila dikembangkan melalui langkah-langkah manajerial. Unsur manusia (*man*) menempati posisi primer dalam kekuatan-kekuatan organisasional seperti *money, material, machine, method, dan market*. Sumber daya manusia adalah sumber kekuatan yang dapat terus menerus diperbarui dan dikembangkan sehingga tercipta manusia-manusia yang kreatif, produktif, dedikatif dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Perkembangan organisasi dapat dilihat bila sumber daya yang ada di dalamnya mampu mengimplementasikan visi besar yang dibangun secara kolektif oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut melalui kegiatan manajerial.

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran penting dan utama dalam meningkatkan kinerja, produktifitas dan efisiensi dalam berorganisasi. SDM juga berpotensi dalam mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai

tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikelola dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak, sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda sebelumnya, lahir berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksi barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang sedikit. Revolusi Industri yang lahir di Inggris telah menjalar ke berbagai dunia pada permulaan abad ke-20, terutama di daratan Eropa dan Amerika Utara. Pada dampak yang disebabkan ini adalah makin banyak berdirinya perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian (industri, perdagangan, pertambangan). Perkembangan ini ternyata berdampak pula pada kehidupan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Edwin B, Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

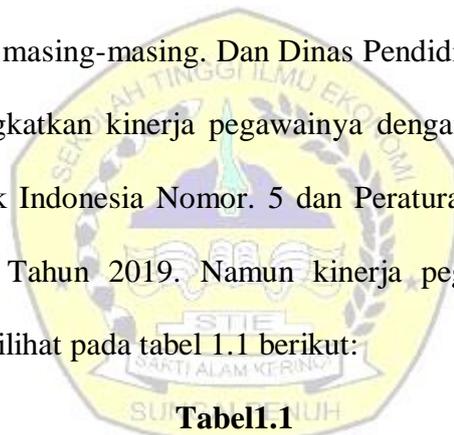
Sementara itu menurut Stoner (1995) Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan Sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Manajemen Sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Pada prinsipnya, fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu perusahaan yang terdiri atas perencanaan, pengangkatan, dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, serta produktivitas.

Dalam organisasi, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh tingkat perkembangan pegawai yang tinggi, hubungan kerja yang serasi di antara para pegawai dan penyatu paduan secara efektif dan efisien sehingga produktivitas dan kinerja mereka akan meningkat. Selain itu menurut Sedarmayanti (2009) manajemen sumber daya manusia juga terdapat 4 tujuan yakni tujuan sosial, tujuan organisasional, tujuan fungsional, dan tujuan individu.

Berdasarkan Undang-undang (UU) Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada pasal 6 dinyatakan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Sementara itu menurut Afandi (2018) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompensasi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas pendidikan terdiri dari beberapa pegawai yang menangani di bidang dan jabatannya masing-masing. Dan Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh telah berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan menerpakan Undang-undang (UU) Republik Indonesia Nomor. 5 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019. Namun kinerja pegawainya masih relatif rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:



**Tabell.1**  
**Sasaran Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Nilai SKP	Rata-rata Nilai SKP	Perkembangan (%)
2020	48	3.007	83,53	-
2021	45	2.984	82.89	-0,76
2022	40	3.102	86,17	3,95

*Sumber : Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa nilai SKP mengalami penurunan di Tahun 2021 sebesar 0,76% dan tahun 2022 meningkat sebesar 3,95%. Rendahnya kinerja tersebut diduga oleh faktor-faktor seperti tidak adanya

komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, kurang perhatiannya terhadap kompensasi kerja, serta Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh.

Menurut Khaerul Umam (2018) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakkan.

Adapun fenomena tentang komunikasi di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh adalah konteks dimana komunikasi yang baik harus didalam konteks pembahasan yang dibutuhkan. Dimana jika pegawai berkomunikasi didalam konteks yang tidak dibutuhkan atau tidak sesuai, akan menyebabkan kesulitan dalam pengaluran komunikasi yang terjadi nantinya dan akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kinerja, dan efektifitas kinerja.

Menurut Mondy Dan Noe (2008) membagi kompensasi menjadi dua bagian yaitu kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah dan isentif (komisi dan bonus).

Adapun fenomena tentang kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh adalah upah yang merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pegawai berdasarkan jam kerja, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Menurut Sedarmayati (2018) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena lingkungan kerja fisik di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh yaitu Fasilitas. Kurang lengkapnya fasilitas pegawai untuk melaksanakan tugas seperti peralatan kantor yang kurang memadai.

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan di atas dan didukung penelitian oleh Didi Wandu, Suhroji Adha dan Iyah Asriyah (2019) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Maka penulis tertarik melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sungai Penuh.**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh? Dan berapa besar pengaruhnya.
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh? Dan berapa besar pengaruhnya.
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh? Dan berapa besar pengaruhnya.

4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh? Dan berapa besar pengaruhnya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendidikan Kota Sungai Penuh dan besarnya pengaruh tersebut.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi akademik, terutama mengenai pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Sungai Penuh.

2. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini digunakan sebagai dasar penelitian lanjutan dan sebagai dasar pemikiran dalam pengembangan pembelajaran untuk melanjutkan penelitian dalam meningkatkan pembelajaran menanggapi Pengaruh komunikasi kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sungai penuh.

