

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien **(Hamid et al., 2022)**.

Tujuan suatu organisasi atau instansi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi atau instansi begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi atau instansi tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawahan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja pegawainya **(Afrianti, 2021)**.

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan

kepada public. Tujuan pemerintah bisa dicapai apabila mampu mengolah dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif, efisien dan produktif. Birokrasi memiliki peran untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjadikan masyarakat sebagai prioritas utama. Berhasil atau tidaknya sebuah birokrasi dalam memberikan layanan memiliki banyak faktor diantaranya faktor individu, faktor budaya serta faktor organisasi dan manajemen. Karenanya, dalam konteks teori organisasi, maka setiap organisasi tidak terkecuali organisasi publik seperti birokrasi, peran pegawai sebagai aparat sangatlah penting (**Fidiyanti, 2019**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika (**Pasaribu, 2021**).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta meningkatkan prestasi kerja untuk kemajuan organisasi, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi serta menggambarkan perubahan pada organisasi itu sendiri (**Afrianti, 2021**).

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari organisasi karena dalam kegiatannya pimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan,

kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (**Wahyudi et al., 2022**).

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan bagi bawahannya. Seorang pemimpin mempunyai peran untuk mengarahkan bawahan agar tujuan yang diinginkan itu tercapai dan mempengaruhi Keberhasilan instansi dalam melaksanakan tugasnya dengan benar (**Fatriani & Fahrial, 2020**).

Kepemimpinan adalah kualitas hubungan atau interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam situasi tertentu. Peran pemimpin dalam mengambil keputusan ialah sentral dan strategis (**Ferliandre & Anggraini, 2022**).

Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas daripada sekedar menatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian (**Yuliana, 2021**).

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian berita dan ide dari suatu sumber berita ke suatu tempat tujuan. Terkait dengan kepemimpinan maka komunikasi yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong anggota

untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektifitas dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan ,manejemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya (**Evi Zahara, 2018**).

Selain komunikasi, organisasi atau instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (**Fidiyanti, 2019**).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat kerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (**Ramadhan, 2021**).

Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto adalah instansi pemerintah yang bertugas melakukan pembinaan atas manajemen, perencanaan dan pelaksanaan pembangunan sarana dan prasarana, pengelolaan keuangan, kepegawaian, perlengkapan, organisasi dan tatalaksana, melakukan penelaahan dan turut menyusun perumusan peraturan perundang-undangan, pengelolaan atas milik negara yang menjadi tanggung jawabnya serta memberikan dukungan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kejaksaan dalam rangka pelaksanaan tugas.

Dari hasil observasi yang dilakukan diperoleh data rekapitulasi hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto dari tahun 2017-2021 dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto pada Tahun 2017-2021**

Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	Tahun				
	2017	2018	2019	2020	2021
Orientasi Pelayanan	81	81	85	83	85
Integritas	92	92	92	92	92
Komitmen	81	81	84	83	84
Disiplin	81	81	84	84	84
Kerjasama	81	81	83	83	84
Kepemimpinan	81	81	83	83	83
Rata-rata/Tahun	82,83%	82,83%	84,83%	84,67%	85,33%
Target	100%	100%	100%	100%	100%

*Sumber : Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Dengan penilaian kinerja dan hasil kerja mengenai orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dari target kinerja pegawai yang telah ditentukan instansi setiap tahunnya sebesar 100%. Dimana pada tahun 2017 rata-rata/tahun mencapai 82,83%. Selanjutnya pada tahun 2018 rata-

rata/tahun sama dengan tahun sebelumnya yakni 82,83%. Kemudian pada tahun 2019 rata-rata/tahun mencapai 84,83%. Pada tahun 2020 rata-rata/tahun mencapai 84,67% dan pada tahun 2021 rata-rata/tahun mencapai 85,33%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto belum terealisasi dengan baik.

Untuk itu, haruslah memiliki kinerja yang baik. Namun, pada kenyataannya terdapat hal yang kurang memuaskan dari aspek produktivitas (jumlah laporan pertanggung jawaban tidak sesuai target), kualitas dan kendala pekerjaan pegawai (permasalahan dan laporan di tiap tahun hampir sama), memanfaatkan waktu yang tersisa (keterlambatan, keluar saat jam kerja), kemampuan mengatasi perubahan system (kurang mahir dalam menggunakan peralatan), tidak tergantung pada orang lain (kurang mandiri dalam pekerjaan). Selain itu, pengaruh kinerja pegawai juga melibatkan komunikasi internal antar atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai di dalam organisasi tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan juga mempengaruhi kinerja pegawai di dalam organisasi, serta lingkungan fisik yang terjadi disekitar juga mempengaruhinya. Ketiga kategori tersebut masih tergolong rendah. Selain itu hal-hal seperti kurang dapat memanfaatkan waktu dengan baik serta tingkat produktivitas yang kurang baik dapat disebabkan oleh faktor lingkungan fisik yang kurang kondusif pula.

Sesuai dengan paparan yang telah dijabarkan, maka dari itu penelitian ini ditulis dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL DAN LINGKUNGAN FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEJAKSAAN NEGERI KOTA SAWAHLUNTO”**.

### **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, bila diperhatikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto selama 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi.
2. Fluktuasi kinerja pegawai disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan yang belum optimal pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
3. Komunikasi internal yang belum terjalin dengan baik sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kajaksaan Kota Sawahlunto.
4. Lingkungan fisik Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto belum membuat kenyamanan pegawai.
5. Hubungan pimpinan dengan pegawai belum dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
6. Lingkungan kerja yang ada di instansi belum mendukung kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
7. Pengembangan karir pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto masih kurang dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan.

8. Iklim organisasi belum kondusif untuk membangun kerjasama yang sinergis sesama pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
9. Semangat kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto masih rendah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
10. Budaya organisasi pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto masih belum sesuai dengan nilai-nilai yang dianut pegawai.

### **1.3 Batasan masalah**

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan fenomena yang ada pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto sebagaimana terurai di atas, dan dikarenakan untuk kepentingan praktis dan agar lebih terarahnya penelitian maka penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), komunikasi internal ( $X_2$ ) dan lingkungan fisik ( $X_3$ ) sebagai variabel independen.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto?

3. Apakah lingkungan fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
3. Pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.
4. Pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal dan lingkungan fisik secara bersama-sama terhadap kinerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan penambah referensi, informasi serta dapat dijadikan bahan perbandingan bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian

dengan objek penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia.

## 2. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat serta memberikan sumbangan pikiran tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal dan lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kota Kejaksaan Negeri Kota Sawahlunto. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

## 3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebagai sebuah referensi dan juga bisa dikembangkan dengan menambah variabel lainnya yang berkaitan dengan kinerja.