

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus terus mengembangkan dan meningkatkan keunggulan yang dimiliki agar mampu bersaing dan bertahan dengan perusahaan ataupun organisasi yang semakin banyak bermunculan dan berakibat pada timbulnya persaingan dalam dunia bisnis. Membangun sebuah keunggulan perusahaan ataupun organisasi dapat dilakukan untuk bertahan dan memperkuat perusahaan dalam menghadapi persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Pada proses mengembangkan keunggulan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Sebagian besar perusahaan memandang sumber daya manusia sebagai salah satu aset berharga yang bisa dikembangkan dan ditingkatkan potensinya sehingga dapat menciptakan keunggulan perusahaan. **(Triatmanto, 2023)**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan, karena secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan tingkat efisiensi perusahaan (Habibie, Musriha, Bramastyo, 2017). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. (Didi, Suhroji, Asriyah, 2019). **(Najuti & Susanto, 2022)**

Keberhasilan suatu organisasi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi pemerintahan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi pemerintahan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan: Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, Efisiensi kerja, Pencapaian target yang telah ditetapkan, Kemampuan berkolaborasi dalam tim. Kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang ataupun hasil akhir dari pekerjaan sesuai dengan rentang waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai suatu kinerja yang baik diperlukan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan, skill serta memiliki gairah ataupun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. **(Buulolo, 2021)**

Menurut Suwatno dan Priansa dalam **(Kurniawati, 2019)** mengungkapkan Performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sementara itu menurut **(Mangkunegara, 2019)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **(Masturi et al., 2021)**

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Kerja sama tim (team work) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat masih banyak pegawai yang komunikasinya yang kurang efektif antara pegawai dan pimpinan dan tidak puas dalam bekerjasama antar tim, karena beranggapan bahwa banyak yang mementingkan individu/ mengandalkan satu orang saja sehingga tidak terjadinya kerjasama tim yang baik, merasa tidak puas terhadap perusahaan, sehingga menyebabkan kurangnya hubungan baik antar sesama pegawai. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Hasil kinerja pegawai yang kurang baik dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan
Provinsi Sumatera Barat

Tahun	Program Kerja	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase (%)
2020	Pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan .	900.864	634.800	70.47%
2021	Pengendalian hama penyakit dan hewan.	925.716	699.038	75.51%
2022	Memberikan atau peredaran benih/bibit Ternak	913.205	680.346	74.50%
2023	Mengedarkan atau memberikan hijauan pakan ternak.	933.303	687.760	73.69%

Sumber: Kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat

Dari fenomena diatas dapat di simpulkan bahwa terdapat hasil yang kurang maksimum. karena target pada tahun 2020: dengan program kerja pembinaan pengolahan dan pemasaran hasil peternakan target pencapaian 900.864 sedangkan yang terealisasi hanya 634.800 persentasenya 70.47%. Pada tahun 2021: dengan program kerja pengendalian hama penyakit dan hewan target pencapaian 925.716 sedangkan yang terrealisasikan hanya 699.038 dengan persentasenya 75.50%. pada tahun 2022: pada program kerja memberikan atau peredaran benih/bibit ternak target pencapaian 913.205 terealisasi 680.346 dengan presentasenya 74.50%. pada tahun 2023 dengan program kerja mengedarkan atau menghijaukan pakan ternak target pencapaiannya 933.303 terealisasi 687.760 dengan presentasenya 73.69%.

Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2020, 2021, 2022 dan 2023

tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2020 realisasi pencapaian sebesar 70,47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2021 sebesar 75,51% lalu pada tahun 2022 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74,50% dan pada tahun 2023 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73,69%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi, komunikasi yang di perhatikan ialah komunikasi antara atasan dengan pegawai dan juga antara pegawai dengan pegawai. Terdapatnya Komunikasi yang belum efektif. Namun pada implementasinya Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dinilai kurang efektif dalam memperhatikan komunikasi pegawai, karena organisasi pemerintahannya kurang memperhatikan komunikasi masih belum efektif dalam melakukan pelatihan bagi pegawai, sehingga berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsesus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan didalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang

akan meningkatkan kinerja pegawai kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam kinerja perusahaan, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerja sama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya pegawai dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain, serta pengarahan pekerjaan yang kurang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang menyelesaikan diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja pegawai kedepannya, karena kerjasam tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Faktor selanjutnya motivasi Menurut **Halim, (2020)** motivasi adalah usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut **Sembiring, (2020)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat penting bagi perusahaan/instansi karena motivasi menjadi bagian dari kegiatan perusahaan di dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. (**Lawasi & Triatmanto, 2024**)

Menurut Stanford yang dikutip dalam **Mangkunegara (2015:93)**, motivasi diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong manusia menuju suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang kuat yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan, cita-cita, atau keinginan lainnya. **(Maulyan & Sandini, 2024)**

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jika Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat ingin mengusahakan agar kinerja pegawai dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan komunikasi dan kerjasama tim serta motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Komunikasi yang masih kurang optimal sesama karyawan
2. Masih rendahnya semangat kerja
3. Kerjasama tim yang belum optimal
4. Kurangnya pemberian motivasi kerja
5. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki
6. Masih kurang maksimal apresiasi yang diberikan oleh perusahaan

7. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama karyawan
8. Kinerja yang dilakukan oleh pegawai di Kantor Dinas peternakan Provinsi Sumatera Barat yang belum optimal
9. Masih kurangnya sikap dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan
10. Keseriusan dalam bekerja yang masih kurang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Komunikasi sebagai X1, Kerjasama tim X2, Kinerja Pegawai sebagai Y dan Motivasi kerja sebagai variabel Z pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hawan Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada dinas peternakan dan kesehatan hewan Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat?

6. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat
2. Pengaruh kerja sama tim terhadap motivasi kerja pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat
4. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada dinas peternakan dan kesehatan hewan Sumatera Barat
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas peternakan dan kesehatan h ovinsi Sumatera Barat
6. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat
7. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

kerja sebagai variabel intervening pada dinas peternakan dan kesehatan hewan provinsi Sumatera Barat

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kantor Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat.

2. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitain selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.