

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam terlaksananya tugas dan tujuan sebuah organisasi dan instansi pemerintah, karena seluruh sumber daya yang ada tidak dapat di jalankan tanpa adanya manusia yang menggerakannya, seiring dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkompeten, memiliki semangat kerja yang tinggi dan kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga perlu adanya upaya dalam mengelola sumber daya yang baik dalam instansi pemerintah.

Sebagai instansi pemerintah yang bertugas mengatur dan mengelola daerah, Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan membutuhkan pegawai yang berkualitas sebagai modal utama dalam menjalankan tugas pemerintahan. Dalam menjalankan tugas kantor sekretariat daerah kabupaten pesisir selatan terbagi menjadi beberapa bagian dengan berbagai fungsi untuk memenuhi kebutuhan operasional. salah satu faktor penting dalam tercapainya tujuan dan tugas organisasi pemerintah yaitu tergantung pada prestasi kerja pegawai, prestasi kerja pegawai yang maksimal pada Kantor Sekretariat Daerah sangat penting bagi instansi, dimana semakin banyak pegawai yang memiliki prestasi kerja maka kegiatan secara keseluruhan akan meningkat dengan hasil yang baik sehingga tujuan instansi dapat

di capai. Tujuan instansi akan sulit tercapai jika banyak pegawai yang tidak berprestasi dalam bekerja.

Prestasi kerja pegawai berhubungan dengan terdapatnya suatu akibat yang dikehendaki, maksudnya yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi, yaitu hasil optimal yang dapat di capai dari pelaksanaan pekerja tersebut **(Kiyai et al., 2018)**. Menurut **Prayudi (2017)** Prestasi kerja merupakan alat dari manajemen untuk mengontrol prestasi serta merumuskan berbagai kebijakan personalia. Untuk itu organisasi membutuhkan sistem penilaian prestasi kerja, yang berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana dan pengembangan pegawai. Prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai maupun pimpinan organisasi di dalam suatu organisasi dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi.

Prestasi kerja mencerminkan capaian dari tugas yang dibebankan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, peningkatan prestasi kerja juga dilakukan oleh individu pegawai dengan berbagai cara salah satunya yaitu meningkatkan keterampilan dan loyal terhadap suatu pekerjaan yang di hadapi. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dan masing-masing individu, Prestasi kerja pegawai yang memperlihatkan peningkatannya akan mendapatkan penilaian yang baik dan sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang berkaitan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya **(Sugandha et al., 2019)**. Peningkatan prestasi kerja juga mengakibatkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan dan peningkatan kualitas kerja pegawai,

kualitas kerja tersebut dapat diperoleh dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mempertahankan kelangsungan atau eksistensi kerja dalam organisasi yang mencakup seluruh komponen. Agar tercapainya sasaran organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia, hal tersebut memerlukan adanya pemahaman yang baik tentang organisasi dan strategi yang matang untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi agar gunakan sesuai dengan kebutuhan (**Paisal et al., 2020**). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan sesuai kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi (**Safitri & Vilinda, 2020**).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang di tujukan untuk memajukan sumber daya manusia yang dapat mengubah sikap dan prilaku dalam melaksanakan pekerjaannya (**Saragi, 2018**). Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang terampil dapat menciptakan organisasi yang sehat dan kualitas kerja pegawai akan meningkat, pegawai yang memiliki kemampuan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugas dengan baik sehingga hasil yang lebih baik dapat dicapai. Pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan karena tuntutan pekerjaan dan jabatan sebagai dampak dari kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki

efektivitas pegawai dengan cara mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain pengembangan sumber daya manusia faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah komunikasi yang baik dan efektif yang dapat menyampaikan maksud dari hal yang dibicarakan dalam komunikasi tersebut. Menurut **Panjaitan & Ritonga (2019)**, komunikasi merupakan proses penyampaian atau pemindahan suatu pesan, informasi, ide atau pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan memperoleh pengertian atau persepsi yang sama. Menurut **Paramita & Sendow (2016)**, komunikasi berhubungan dengan arus informasi dan pertukaran informasi dalam suatu organisasi secara internal dan eksternal guna mencapai tujuan organisasi.

Meningkatkan kemampuan komunikasi merupakan suatu langkah penting dalam karir yang ditekuni, gagasan yang hebat dapat disalurkan dan berguna bagi organisasi maupun karir lewat komunikasi yang jelas. Tanpa adanya komunikasi yang tepat sering kali menimbulkan kesalah pahaman dan jika dibiarkan dapat melemahkan organisasi (**Munde et al., 2019**). Komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi harus dilakukan dengan baik diantara pegawai, pimpinan dan semua individu di lingkungan organisasi. Komunikasi yang baik dan efektif memiliki banyak sekali manfaat terutama dalam pencapaian hasil dan sasaran kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan aktivitas dilingkungan kerja, komunikasi yang baik ini juga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai.

Kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap berdasarkan penilaian pekerjaan terhadap berbagai aspek dari tugas-tugas, situasi kerja serta hubungan antar pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (**Safari et al., 2019**). Menurut (**Laima et al. (2019)**), kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja pegawai agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi pegawai, kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang akan dia kerjakan. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh pegawai.

Terciptanya kepuasan kerja di dalam suatu organisasi akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja, sehingga dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi menandakan suatu organisasi telah dikelola dengan baik (**Pradnyana & Suwandana, 2019**). Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap suatu pekerjaan, perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku seperti tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat, kepuasan kerja juga berhubungan dengan prestasi kerja sehingga apabila kepuasan semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat

dalam bekerja dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai prestasi kerja.

Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan telah dilakukan penilaian prestasi kerja, berikut hasil penilain prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 dikemukakan rekapitulasi hasil prestasi kerja 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan
Tahun 2018-2020 (Rata-rata)

Tahun	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	Prilaku Kerja						Nilai Prestasi Kerja
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepe-mimpinan	
2018	88.03	86.20	86.55	86.53	86.23	85.78	89.14	86.92
2019	87.78	86.08	85.26	86.08	86.32	86.68	87.00	86.45
2020	87.63	85.82	85.05	85.88	84.91	84.94	87.69	85.98

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan pada tiga tahun terakhir dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai masih kurang memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai rata-rata prestasi kerja pegawai mengalami penurunan. Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada tahun 2018 sebesar 86.92 dan pada tahun 2019 mengalami sedikit penurunan yaitu 86.45, sedangkan pada tahun 2020 nilai prestasi kerja kembali mengalami penurunan sebesar 85.98 yang lebih rendah dari tahun 2018 dan 2019. Prestasi kerja pegawai yang belum stabil akan berdampak terhadap organisasi, karena akan mempengaruhi organisasi dalam mencapai tugas dan tujuan yang optimal.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terkait variabel penelitian diantaranya **Sugandha et al., (2019)** menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan **Manuere (2017)** menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian **Munde et al., (2019)** menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. **Rizal & Abdurrahman (2020)** Melakukan penelitian dengan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia atau pegawai yang belum terlaksana secara maksimal.
2. Semakin menurun nya tingkat prestasi kerja yang dilihat dari nilai perilaku kerja yang menurun tiga tahun terakhir.
3. Kurangnya kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Kurangnya kepercayaan diri pegawai untuk dapat bersaing dalam meraih prestasi yang lebih baik.
5. Rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Semangat kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan masih rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Belum optimalnya komunikasi antar pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Sering terjadi nya kesalah pahaman dalam penyampain komunikasi yang baik.
9. Rendahnya capaian kerja pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai tidak maksimal pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu permasalahan yang berkaitan dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Komunikasi (X_2), prestasi kerja (Y) dan kepuasan kerja (Z) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapat ditemukan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat manambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

2. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intevening serta dapat menjadi bahan pengembangan ilmu dan literatur yang berguna sebagai bahan referensi dalam penelitian lebih lanjut.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.