

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini banyak organisasi atau perusahaan yang didirikan, khususnya di Indonesia membut persaingan antar organisasi atau perusahaan semakin ketat dan tiada hentinya. Dilihat dari fenomena yang ada, pada era perkembangan teknologi yang semakin canggih pada saat ini tidak jarang seorang pemimpin ataupun seorang manajer justru lebih banyak menghabiskan waktu dan konsentrasinya untuk mengelola mesin, teknologi dan juga uang. Dimana ini bersumber dari adanya keinginan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya, akan tetapi ia mengabaikan aspek sumber daya manusianya. Dalam perkembangannya, tidak sedikit organisasi yang menghadapi problema berupa kurang kompetennya manajer dalam menangani aspek sumber daya manusia. Banyak para manajer yang menganggap enteng ketika harus berurusan dengan sumber daya manusia. Padahal sumber daya manusia merupakan sumber daya yang tidak terbatas tidak seperti mesin. Sebuah konsep dan skema pengembangan suatu sumber daya manusia yang dapat menggiring organisasi pada peningkatan produktivitas yang besar secara komprehensif. Selain itu, kunci keberhasilan seorang pemimpin dan juga sekaligus kehancurannya terletak pada sejauh mana ia kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusianya tersebut.

Dalam sebuah perusahaan juga diperlukan konsisten untuk terus meningkatkan dan. terus mencari sistem untuk memenangkan suatu persaingan. Salah satu system yang serius untuk membuat suatu organisasi sebagai suatu pionor adalah dengan

mengembangkan SDM yang representative. Dimana sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting untuk membantu mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia dijadikan sebagai sebuah amunisi dalam meraih suatu tujuan perusahaan. Dinas Bina Marga adalah salah satu organisasi yang berupaya dalam meningkatkan sumber daya manusia agar dapat bersaing dan membantu mencapai tujuan perusahaan.

Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mempunyai tugas untuk melayani masyarakat dalam menyediakan infrastruktur, yang meliputi sub urusan jalan, sub urusan jasa konstruksi, dan sub urusan penataan ruang yang menjadi kewenangan provinsi. Dalam pelaksanaan tugasnya, Bidang Bina Marga mempunyai fungsi untuk penyusunan rencana kerja Bidang Bina Marga, perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan dan pembinaan pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan Kabupaten, perencanaan pembangunan, peningkatan dan pemeliharaan jalan dan jembatan kabupaten, pelaksanaan pembangunan dan peningkatan jalan dan jembatan kabupaten, pelaksanaan, pembinaan, dan pengawasan pemeliharaan jalan dan jembatan kabupaten, dan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Bina Marga.

Sumber daya manusia menjadi salah satu unsur penting di dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dimana di era global seperti sekarang ini sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung suatu perusahaan untuk dapat bersaing secara maksimal di pasar global. Banyak perusahaan yang kurang mampu

bersaing karena faktor-faktor internal yang menyebabkan perusahaan itu tersebut mengalami depresiasi, mulai dari kualitas maupun kuantitas kerjanya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peran penting sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan pendidikan yang berkualitas juga, dimana hal tersebut meliputi fasilitas yang memadai serta lapangan kerja yang sesuai dengan bidang yang ditekuni dan juga dibutuhkan.

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia sangatlah berperan aktif dalam berjalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang baik dapat dihasilkan oleh sumber daya yang memiliki kapabilitas dan kualitas kinerja yang tinggi dalam menganalisis suatu masalah didalam lingkup pekerjaan sehingga suatu perusahaan dapat menyatukan pendapat maupun persepsi cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya yaitu komunikasi organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

Komunikasi organisasi menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi karena sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai, sesuai Menurut Redding dan Saborn dalam pernyataan Priansa (2017) bahwa:

“Komunikasi organisasi adalah penerimaan dan pengiriman informasi dalam organisasi yang kompleks. Dimana dalam hal ini meliputi komunikasi internal, hubungan interpersonal, hubungan asosiasi manajemen, komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, komunikasi lisan, tulisan dan juga evaluasi program. Konsep komunikasi dalam suatu organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana dengan

komunikasi akan meminimalisir kesalahan yang dibuat didalam suatu organisasi yang diakibatkan karena adanya kesalahan pengiriman suatu informasi.”

Pada tingkatan yang lebih terlihat, komunikasi organisasi menggambarkan keharmonisan suatu perusahaan dimana pegawai dan atasan dapat terlihat harmonis dan dapat menjaga kestabilan kerja mereka, hal tersebut memberikan rasa aman dan nyaman di dalam suatu organisasi. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) komunikasi dapat menjadi salah satu dorongan bagi pegawai dimana dengan berkomunikasi output dari ucapan yang mereka lontarkan kepada pegawai lain akan membuat stimulus pegawai lain meningkat. Hal itu dapat memberikan kesan positif yang dapat membangun kualitas diri dari para atasan maupun bawahan.

Dorongan tersebut dibutuhkan agar pegawai dapat meningkatkan performa mereka dalam bekerja serta dengan adanya motivasi agar pegawai tersebut juga bergerak dalam mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasional. Menurut Machmed (2018) dalam Syafiska & Syarifuddin (2020), menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah suatu kondisi dimana dapat menstimulasi pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan suatu perusahaan. Adanya motivasi yang tinggi mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan organisasinya dapat tercapai.”

Apabila tujuannya telah tercapai, maka pegawai akan merasa lebih puas. Hal ini jika diulang kembali secara terus menerus akan menjadi lebih kuat. Selain komunikasi dan motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Hubungan antara manusia dan lingkungan sangatlah erat. Menurut (Sedarmayanti,2017) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas

pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya agar sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Di dalam lingkungan yang nyaman dapat memberikan ketenangan dalam bekerja, dalam melakukan pekerjaannya pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.” (Sedarmayanti, 2017)

Seorang pegawai yang bekerja di dalam lingkungan kerja yang mendukung dia untuk melakukan pekerjaannya secara optimal akan menghasilkan output kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak dapat mendukung kinerjanya maka akan membuat pegawai tersebut menjadi tidak optimal dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan kualitas perusahaan. Maka dari itu Threessa & Budiarti (2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi, bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja pegawai yang dapat terlihat langsung.”

Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah terhadap suatu perusahaan atau organisasi, maka akan semakin sulit bagi perusahaan atau organisasi tersebut untuk mencapai apa yang mereka tuju.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa perlunya komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) menjelaskan

bahwa komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan keinginan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya, dimana hal tersebut terjadi karena adanya dorongan dari pihak lain yang menjadikan seorang pegawai menemukan kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya. Selain kenyamanan dalam bersosialisasi didalam suatu organisasi, pegawai juga memerlukan kenyamanan di lingkungan pekerjaan. Dengan adanya kenyamanan dalam bersosialisasi dan juga dilingkungan pekerjaan, pegawai pun akan meningkatkan kualitas dan juga produktivitas mereka dalam melakukan kegiatan usaha atau suatu pekerjaan. Karena kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh pegawainya, sehingga setiap perusahaan menginginkan pegawainya yang berprestasi dan memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan pekerjaannya. Untuk mengukur kriteria penilaian dari data diatas, maka dibutuhkan sistem penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Sistem Penilaian Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat

No	Kriteria	Skor
1	Luar Biasa	81%-100%
2	Melebihi syarat	61%-80%
3	Memenuhi syarat	41%-60%
4	Perlu perbaikan	21%-40%
5	Tidak memenuhi syarat	0%-20%

Sumber: Data internal Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pedoman sistem penilaian pegawai di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat terdiri dari beberapa kriteria, yakni: Tidak memenuhi syarat, Perlu perbaikan,

Memenuhi syarat, Melebihi Syarat dan Luar Biasa. Dari indeks penilaian tersebut perusahaan dapat melihat seberapa besar kinerja pegawainya terhadap organisasi. Hasil dari data Kinerja Pegawai ini didapatkan dari akumulasi produktivitas pegawai, kemampuan fungsi Teknik, etika profesionalisme, komitmen, kemampuan berkomunikasi, absensi, dan kedisiplinan.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat

Kriteria	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Pegawai	%	Jumlah Pegawai	%
Luar Biasa	12	12,6%	10	10,5%
Melebihi Syarat	26	27,4%	25	26,3%
Memenuhi Syarat	52	54,7%	51	53,7%
Perlu Perbaikan	5	5,2%	7	7,3%
Tidak Memenuhi Syarat	-	-	2	2,1%
Total	95	100%	95	100%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan data kinerja pegawai di Dinas Bina Marga, kinerja pegawai mengalami penurunan tahun 2019 dibandingkan dengan tahun 2020, dimana sebanyak 12 pegawai mendapatkan hasil yang luar biasa dan sebanyak 26 pegawai mendapatkan hasil melebihi syarat. Sedangkan pada tahun 2020 jumlah pegawai yang mendapatkan hasil luar biasa berkurang menjadi 10 pegawai dan sebanyak 25

pegawai mendapatkan hasil melebihi syarat. Selain itu pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah pegawai dengan hasil memenuhi syarat dan pada tahun 2020 juga, ada pegawai yang mendapatkan hasil tidak memenuhi syarat. Yang artinya terjadi penurunan kinerja dari tahun sebelumnya. Penurunan tersebut terjadi karena beberapa pegawai terpaksa tidak bisa mengikuti pelatihan dan juga pengembangan dikarenakan adanya pandemi COVID-19. Dari hasil wawancara pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yaitu Bapak Ruhiyat beliau menjelaskan pada tahun tersebut pegawai di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat banyak yang terdampak virus Covid-19. Hal tersebut berpengaruh kepada kinerja mereka dan mayoritas pekerjaan dilakukan melalui media online atau *work from home*. Pada tahun sebelumnya terjadi penurunan juga tetapi tidak terlalu signifikan.

Tabel 1. 3 Data Fasilitas di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat

No	Jenis Fasilitas	Ketersediaan	Jumlah
1	Meja Kerja	Tersedia	130
2	Kursi	Tersedia	280
3	AC	Tersedia	22
4	Internet	Tersedia	1
5	Komputer/Laptop	Tersedia	32
6	Brankas	Tersedia	3
7	Printer	Tersedia	18
8	Mushola	Tersedia	1
9	Ruang Rapat	Tersedia	1
10	Ruang Istirahat	Tersedia	1
11	Fasilitas K3	Tersedia	1

12	Tempat Parkir	Tersedia	1
13	Cafetaria	Tersedia	1
14	Fasilitas Gudang	Tersedia	2
14	Toilet Umum	Tersedia	6
15	Ruang Entertainment	Tersedia	1

Sumber: Data Internal Perusahaan

Tidak kalah pentingnya, fasilitas fisik pun menjadi salah satu faktor bagaimana pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman, dilihat dari data yang ada di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat fasilitas fisik sudah cukup memadai, walaupun ada beberapa pegawai menginginkan fasilitas yang lebih baik lagi dan manajemen terus mengusahakan agar fasilitas dapat terus dikembangkan agar pegawai mendapatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan performa mereka dalam bekerja.

Menurut (Anti, 2018) pada riset yang ia teliti pada tahun 2018 dari 30 negara yang dilakukan pada saat survey, pekerja di Indonesia yang sangat tidak puas dengan pekerjaannya dan hanya sedikit pegawai di Indonesia yang benar-benar puas dengan pekerjaannya. Dari 30 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi terendah yaitu 18% pegawai yang menyatakan puas akan pekerjaannya. Selebihnya, para pegawai menjawab tidak puas atau bekerja hanya benar-benar terpaksa untuk mendapatkan penghasilan. Maka dari itu, untuk memperkuat variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat diperkuat dengan penelitian survey awal pada pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III-

Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 30 responden yang disajikan dalam bentuk table berikut:

Tabel 1. 4 Survey awal Kinerja Pegawai

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh Dinas Bina Marga-Wilayah III Prov. Jabar	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83%	17%	100%
2	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan pegawai lain di Dinas Bina Marga-Wilayah III Prov. Jabar	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	67%	33%	100%
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya di Dinas Bina Marga-Wilayah III Prov. Jabar	Frekuensi	21	9	30
		Persentase	70%	30%	100%
4	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang diberikan kepada saya di Dinas Bina Marga-Wilayah III Prov. Jabar	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	80%	20%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil survey awal pada variabel kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, pada pernyataan "Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan pegawai lain di Dinas Bina Marga-Wilayah III Prov. Jabar" dimana pada pernyataan ini terdapat 33% pegawai yang menyatakan tidak setuju atau sebanyak 10 orang yang tidak yakin dapat bekerja sama dengan baik dengan pegawai lainnya. Hal ini menjadi salah satu hal yang dapat menurunkan produktivitas dalam suatu pekerjaan yang secara tidak langsung akan mengurangi kualitas dari suatu perusahaan. Selain itu, adapun variabel lain yang diasumsikan dapat mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya yaitu variabel komunikasi. Menurut (Kountul et al., 2018) pada riset yang ia lakukan di

Whiz Prime Hotel Megamas Manado ia menjelaskan bahwa sebesar 49% komunikasi organisasi yang berjalan baik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu kami menyebarkan kuesioner awal untuk mengetahui seberapa pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi. Berikut adalah hasil survey awal variabel komunikasi yang dibagikan kepada pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

Tabel 1. 5 Survey awal Komunikasi Organisasi

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya dapat memahami pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau atasan di Dinas Bina Marga	Frekuensi	30	0	30
		Persentase	100%	0%	100%
2	Proses komunikasi saya terjadi berlangsung dalam suasana yang menyenangkan di Dinas Bina Marga	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	80%	20%	100%
3	Proses komunikasi saya lakukan mampu mempengaruhi sikap pegawai Dinas Bina Marga dalam bekerja	Frekuensi	21	9	30
		Persentase	70%	30%	100%
4	Komunikasi saat ini di Dinas Bina Marga mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93%	7%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil survey awal pada variabel komunikasi organisasi pada pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yang kurang dalam melakukan hubungan komunikasi antar pegawai, pada proses komunikasi yang dapat mempengaruhi sikap pegawai Dinas Bina Marga dalam bekerja mendapatkan persentase sebesar 30%, dimana hal tersebut diduga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat. Dengan adanya ketidak harmonisan dalam

berkomunikasi tentu akan menjadi suatu masalah yang berujung pada penurunan kinerja suatu pegawai, karena dengan tidak baiknya komunikasi antar pegawai dan juga minimnya dorongan atasan maupun pegawai lain dalam menstimulus pegawainya akan mengurangi keinginan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya motivasi yakni sebagai salah satu cara seseorang berkomunikasi yang dapat membangun keinginan pegawai lain dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Anti, 2018) pada riset yang telah ia lakukan pada tahun 2020 dimana 141 negara di dunia termasuk dindonesia, pegawai Indonesia hanya 8% yang sungguh-sungguh dalam bekerja serta memiliki motivasi kerja, dilihat dari hasil survey Gallup Worldwide. Sebesar 92% pegawai tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja pegawai melakukannya hanya karena terpaksa atau tuntutan perusahaan. Untuk itu penulis menyebarkan survey awal pada variabel motivasi yang menjadi salah satu variable yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai di Dinas Bina Marga yang diuraikan pada table berikut:

Tabel 1. 6 Survey awal Motivasi

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya berkeinginan untuk berhasil dalam bekerja dengan cara meningkatkan kinerja di Dinas Bina Marga	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83%	17%	100%
2	Imbalan kerja yang diberikan oleh Dinas Bina Marga membuat saya giat untuk bekerja	Frekuensi	6	24	30
		Persentase	20%	80%	100%
3	Saya mampu mencari cara dalam mengatasi kesulitan yang saya hadapi dalam bekerja di Dinas Bina Marga	Frekuensi	19	11	30
		Persentase	63%	37%	100%
4	Saya dapat menerima kritik dan saran yang membangun dari atasan Dinas Bina Marga	Frekuensi	22	8	30
		Persentase	66%	34%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Dari hasil survey awal pada variabel motivasi di temukan bahwa persentase terendah menduduki pada pernyataan “imbalan kerja yang diberikah oleh Dinas Bina Marga membuat saya giat untuk bekerja” dari pernyataan tersebut diasumsikan bahwa perusahaan kurang memperhatikan imbalan seperti, tunjangan, insentif dan lain-lain yang menyebabkan berkurangnya kualitas kinerja dari para pegawainya. Terbukti pada pernyataan tersebut persentase yang didapat hanya sebesar 20% yang mana hanya 6 orang yang mengatakan ya dan 24 orang mengatakan tidak. Hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi kualitas kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

Motivasi merupakan bentuk kenyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana motivasi menjadi salah satu indikator pegawai ingin terus mengembangkan potensinya. Selain motivasi, variabel Lingkungan Kerja juga menjadi salah satu indikator kenyamanan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, pegawai akan merasa nyaman bila lingkungan kerja yang ia tempati dapat menciptakan suasana yang lebih positif dan juga dapat membangun semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Untuk itu adanya survey awal mengenai variable lingkungan kerja, menurut (Budianto & Katini, 2017) dalam risetnya yang ia lakukan di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku dan juga kinerja pegawainya dimana sebesar 64% lingkungan kerja dapat membantu kegiatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut hasil survey awal yang telah disajikan dalam bentuk table pada variabel Lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai Dinas Bina Marga:

Tabel 1. 7 Survey awal Lingkungan Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Fasilitas kerja yang tersedia di Dinas Bina Marga sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja	Frekuensi	3	27	30
		Persentase	10%	90%	100%
2	Saya merasa tenang dalam melakukan pekerjaan	Frekuensi	19	11	30
		Persentase	63%	37%	100%
3	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93%	7%	100%
4	Saya menjadi hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	76%	24%	100%

Sumber: Data diolah penulis

Kemudian, hal yang diduga menyebabkan adanya penurunan kinerja di Dinas Bina Marga yaitu adanya indikasi bahwa fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kurang memadai yang seharusnya menjadi hal yang dapat mendukung kegiatan atau aktivitas dalam pekerjaan. Hal dapat dilihat pada table 1.8 diatas pada pernyataan “fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja” mendapatkan persentase sebesar 10% dimana hanya 3 pegawai dari total 30 pegawai BLK yang mengatakan hal tersebut sudah terpenuhi.

Dari hasil survey awal yang telah diberikan penulis kepada responden dapat diketahui bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yang menyebabkan menurunnya kualitas dari suatu perusahaan. Hal-hal yang diduga adalah faktor dari penurunan kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yaitu komunikasi organisasi, motivasi dan juga lingkungan kerja.

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya komunikasi antar pegawai ke atasan maupun kebawahan agar terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu perusahaan juga harus memikirkan kenyamanan pekerjanya untuk mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu dengan adanya komunikasi dan lingkungan kerja yang nyaman, motivasi juga salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Karena setiap individu memiliki persanaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehinggal individu tersebut dapat didorong untuk berperilaku dan bertindak. Untuk dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya faktor yang tidak luput penting adalah adanya lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan ketengangan bagi para pegawainya dalam melakukan kerjanya yang menjadikan pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hasil output dari semangat bekerja adalah meningkatnya kualitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui gambaran nyata dari masing-masing variabel yaitu komunikasi organisasi, motivasi dan juga lingkungan kerja di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, dari pertimbangan tersebut maka dapat diketahui penulis ingin melakukan penelitian ini yang mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI**

BALAI PENGELOLAAN JALAN WILAYAH III- DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA BARAT”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah ditemukan pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai yang bekerja pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat secara garis besar memiliki permasalahan dalam proses komunikasi antar pegawai, dimana sesama pegawai kurang memperhatikan pegawai lainnya dan juga para pegawai belum bisa memberikan dampak bagi pegawai lainnya.
2. Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat kurang memperhatikan pegawainya dalam segi imbalan seperti insentif, gaji, ataupun tunjangan yang mengakibatkan kurangnya keinginan pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
3. Kurangnya kesadaran pegawai Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan, yang berdampak langsung pada penurunan kualitas perusahaan.
4. Kurangnya fasilitas yang diberikan pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat yang seharusnya

menjadi sarana dan prasana yang dapat mendukung kegiatan aktivitas dan juga pekerjaan para pegawai.

5. Beberapa pegawai belum bisa memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dikarenakan adanya ketidaknyamanan komunikasi kepada atasan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
2. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
5. Apakah Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel- variabel yang ingin diteliti, serta mendapatkan informasi terkait hal yang harus dilakukan pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat mengenai Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Lingkungan kerja yang berpengaruh pada Kinerja pegawai, melihat adanya fenomena dan pendapat ahli yang berbeda.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gambaran Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui Komunikasi Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
4. Untuk mengetahui Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat
5. Untuk mengetahui Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan

Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah III- Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi keilmuan di bidang sumber daya manusia khususnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan pada dunia nyata berdasarkan fenomena yang terjadi, serta menambah pengetahuan dan pengalaman, wawasan yang lebih luas dengan belajar sebagai peneliti dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Pembaca

