

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era global seperti sekarang ini sebuah perusahaan jika ingin berhasil harus mampu membuat rancangan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta responsif terhadap perubahan dunia di masa yang akan datang. Salah satu komponen kunci dalam perusahaan yang membantunya mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung untuk keberhasilan suatu organisasi maupun instansi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena kualitas didalam suatu instansi tidak dapat berjalan dengan baik jika sumber daya manusianya tidak berkualitas. Karena manusia lah membuat suatu perencanaan, pelaksanaan, dan mengendalikan semua yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan objek vital bagi organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi haruslah memiliki integritas yang tinggi dalam organisasi, ini bertujuan agar seluruh kegiatan didalam organisasi dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Di masa sekarang kinerja Pegawai khususnya di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur, menjadi fokus penting dalam peningkatan pelayanan

publik. Kinerja pegawai merupakan kapasitas individu atau kelompok untuk mendapatkan hasil dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja adalah manifestasi dari berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi dan komunikasi yang mendukung. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya komunikasi kerja, loyalitas, dan motivasi kerja.

Strategi dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik dan unggul ini yang perlu diperhatikan oleh bagian Sumber Daya Manusia salah satunya adalah Komunikasi. Komunikasi adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai, Komunikasi kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan guna untuk memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. pegawai dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik dalam melakukan suatu, agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pegawai dengan atasan maupun ke sesama pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah loyalitas kerja. Apabila pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maka pegawai pasti akan lebih memperhatikan kualitas kerjanya. Loyalitas dapat dilihat apabila pegawai sudah bekerja pada perusahaan cukup lama, minimal 2-3 tahun.

Selain komunikasi kerja dan loyalitas kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi tersebut bahwa motivasi dapat

dikatakan menjadi faktor yang mendorong adanya perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

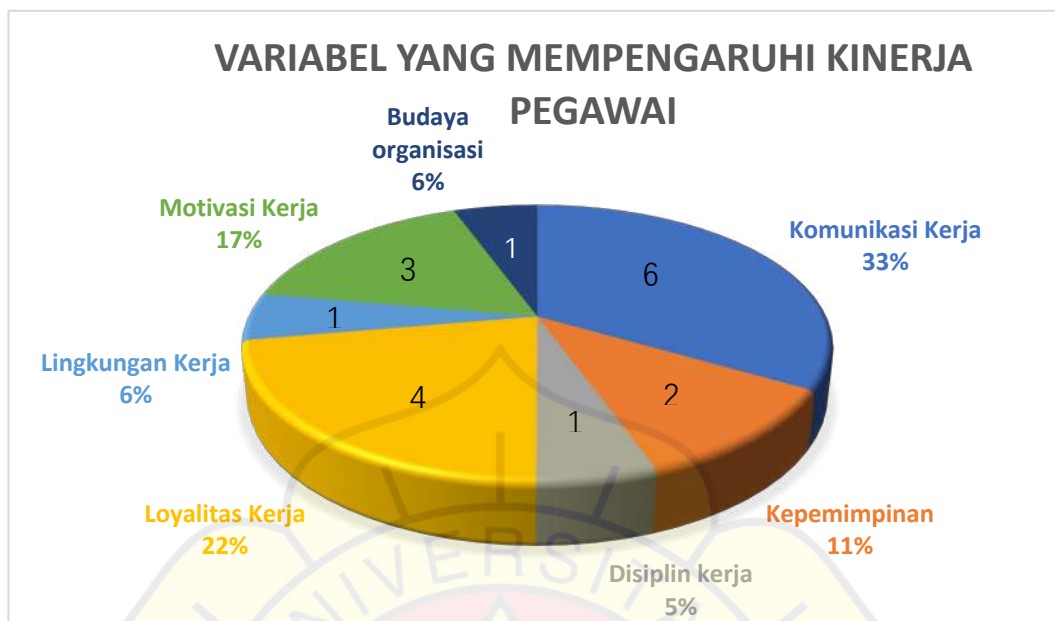
Tabel 1.1
Rata – Rata Penilaian Kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara
Jakarta Timur 2022 - 2023

No	Penilaian	Thn 2022 (%)	Thn 2023 (%)	Keterangan	%
1	Kualitas kerja	90%	92%	Meningkat	2%
2	Kuantitas kerja	91%	88%	Menurun	3%
3	Tanggung jawab	90%	91%	Meningkat	1%
4	Kerja sama	92%	94%	Meningkat	2%
5	Inisiatif	90%	87%	Menurun	3%

Sumber : Subbag Umum PTUN Jakarta Timur

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara di tahun 2022-2023 terdapat penilaian kinerja yang fluktuatif (naik-turun), meskipun kinerja karyawan masih dalam kategori baik tetapi terdapat beberapa penurunan kinerja karyawan.

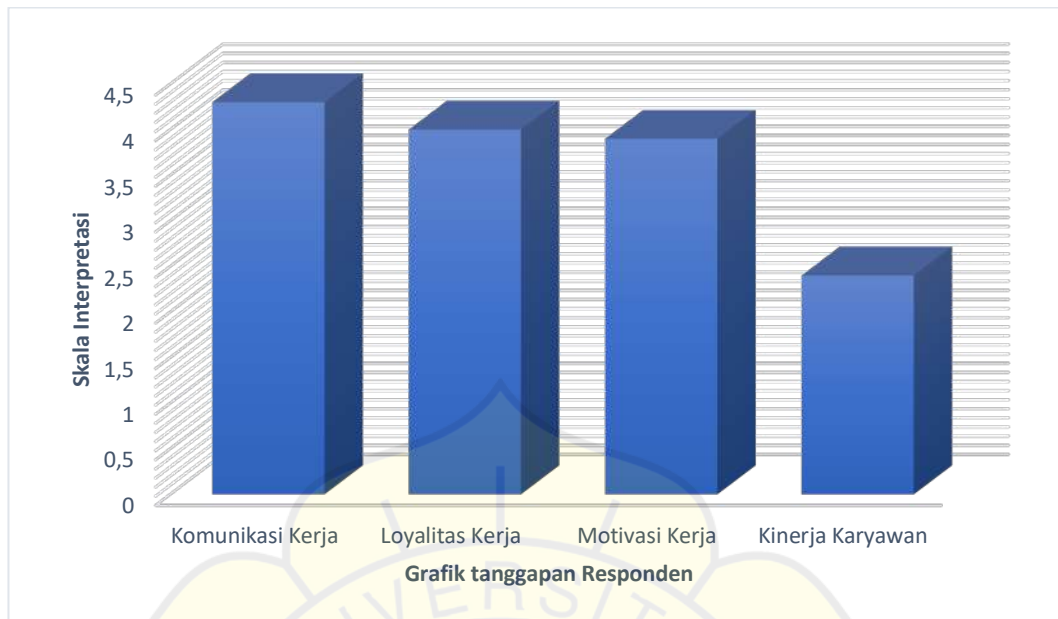
Selanjutnya untuk mengetahui lebih lanjut mengenai masalah yang ada, penulis menyebar kuesioner pra survey kepada 20% dari jumlah populasi 88 pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini untuk mengetahui variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Kota Jakarta Timur berikut hasil pra survey tersebut:



Sumber : Data Diolah Oleh Penulis Tahun 2024

Gambar 1.1 Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling banyak dipilih oleh responden dan yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja Pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur adalah Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Motivasi Kerja. Selanjutnya penulis melakukan penyebaran pra kuisisioner (kuisisioner kecil) kembali kepada 20% pegawai (18 orang) dari jumlah populasi yaitu 88 Pegawai di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur sebagai penelitian awal untuk mengetahui tanggapan mengenai pengukuran kinerja Pegawai dengan variabel yang diteliti yaitu Komunikasi kerja, Loyalitas Kerja, dan Motivasi Kerja dengan hasil sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Oleh Penulis Tahun 2024

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden

Dari gambar grafik di atas, interpretasi jawaban responden berdasarkan Tabel Interpretasi 3.4, maka nilai interpretasi untuk variabel komunikasi kerja rata-rata sebesar 4,3 yang artinya responden mempunyai tingkat komunikasi yang sangat baik. Selanjutnya untuk variabel loyalitas kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,0 yang artinya para Pegawai memiliki tingkat loyalitas yang tinggi. Kemudian untuk variabel motivasi kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,9 yang artinya responden mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Dan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai rata-rata 2,4 yang artinya kinerja pegawai masih rendah.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Kerja, Loyalitas**

Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur”

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur sangat baik, namun Kinerja Pegawai masih rendah.
2. Komunikasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur sangat baik, namun Kinerja Pegawai masih rendah.
3. Loyalitas Kerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur sudah baik, namun Kinerja Pegawai masih rendah.
4. Motivasi Kerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur sudah baik, namun Kinerja Pegawai masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah ini lebih terfokus dan terarah. Maka penelitian ini dibatasi pada Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Sedangkan yang dijadikan

responden dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?
2. Apakah Komunikasi Kerja berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?
3. Apakah Loyalitas Kerja berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh Loyalitas Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditulis diatas, terdapat dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan atau ide yang bermanfaat bagi pihak instansi untuk mengetahui arti pentingnya di mana Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja merupakan salah satu strategi yang sering digunakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Di Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai Komunikasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

