

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial. Sumber daya manusia juga dapat memastikan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara mengevaluasi dan memberi balas jasa kepada setiap anggota organisasi sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang efektif dan efisien guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

Kinerja merupakan hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, tujuannya untuk dapat menilai seberapa besar kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta mengetahui kelemahan masing-masing setiap pegawai dalam tugas yang dijalankan. Dimana pekerjaan tersebut dapat berupa fisik ataupun nonfisik. Kinerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi dan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individu.

Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan

organisasi. Oleh karena itu, agar memiliki kinerja yang baik seseorang harus memiliki komunikasi dan dapat mengendalikan emosi dalam mengerjakan tugasnya.

Thian (2021:1) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim, baik dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi kerja yang baik dapat membantu para pekerja dalam peningkatan efektivitas kerja, kepuasan kerja, koordinasi, mencegah kesalahpahaman serta meningkatkan kepercayaan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya.

Kadarisman dalam Setyowati (2021:182) menyatakan penghargaan dapat diartikan sebagai semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima pegawai karena jasa yang disumbangkan kepada suatu perusahaan. Penghargaan mampu mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, pada dasarnya pemberian penghargaan (*reward*) memiliki peran penting sebagai alternatif yang dianggap paling efektif untuk mendongkrak kualitas kerja para pegawai.

Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang energi dan ketenagalistrikan, serta mineral dan batu bara. Dinas ini mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Gubernur Sumatera Selatan di bidang energi dan sumber daya mineral, yang dirumuskan ke dalam perencanaan strategis

(renstra) organisasi melalui visi, misi, tujuan jangka menengah, serta sasaran jangka pendek yang mencakup kebijakan, program dan kegiatan.

Dari hasil observasi awal yang telah peneliti laksanakan di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan, maka fenomena yang diperoleh ialah masih rendahnya tingkat kinerja, seperti masih banyak pegawai yang lalai terhadap kinerjanya dan tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya, adanya pegawai meninggalkan ruangan kerja atau lambatnya mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Permasalahan ini bisa muncul dikarenakan komunikasi kerja dan penghargaan yang kurang baik. Kondisi komunikasi kerja yang belum baik, seperti masih kurangnya komunikasi kerja yang terjalin antara pemimpin terhadap pegawai sehingga membuat keadaan kurang harmonis membuat kinerja pegawai tidak baik atau meningkat. Penghargaan yang belum optimal, seperti masih kurangnya pemberian intensif yang tidak sesuai, sehingga membuat pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Serta masih kurangnya penghargaan dalam bentuk kenaikan jabatan dari dinas bagi pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi serta mampu bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Doni, Suhada dan Puput (2021), hasil dari penelitian menyatakan komunikasi kerja ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. Serta Puji dan Siwi (2020), hasil dari penelitian menyatakan penghargaan ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Mandiri, Tbk. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan**

## **Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan” .**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?
3. Adakah Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Lembaga

Hasil penelitian berguna sebagai salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya sehingga dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Objek Yang Diteliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi dinas tempat penelitian dilakukan khususnya guna meningkatkan kinerja pegawai.