

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) sebagai mal pelayanan publik (MPP). Tanggung jawab DPMPTSP ialah melaksanakan beberapa tugas pemerintah daerah Kota Palembang. Hal ini karena keberhasilan organisasi bergantung pada tenaga kerjanya. Dengan demikian, sumber tenaga kerja berfungsi menjadi penggerak pertama bagi organisasi atau lembaga untuk menemukan tujuan organisasi.

Sutrisno (2019:6), mendefinisikan “*human resources*” sebagai prosedur perencanaan, perolehan, peningkatan, pelestarian, dan penggunaan materi ataupun aset untuk mencapai tujuan perorangan dan institusi atau lembaga.

Laili dan Liyas (2019) mendefinisikan untuk seorang atau sekelompok pegawai harus sangat produktif untuk melakukan pekerjaan mereka atau menyelesaikan tugas-tugas mereka. Produktivitas fokus pada dasarnya adalah menghasilkan jumlah kerja yang paling banyak, tujuannya bukan hanya untuk menghasilkan jumlah pekerjaan yang paling banyak, tetapi untuk memberikan kualitas pada hasil akhir dari pekerjaan tersebut.

Produktivitas ialah fungsi pribadi dari fikiran yang didukung oleh motivasi, keunggulan pegawai untuk memotivasi diri adalah indikator yang

menguasai produktivitas kerja, sehingga perlu memberi inspirasi kepada pegawai. Fatra dan Magdalen, (2020:3) motivasi adalah hal yang mendorong setiap anggota organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan tujuan motivasi organisasi atau instansi.

Motivasi didefinisikan sebagai pendorong untuk individu agar memberikan kontribusi sebanyak mungkin bagi keberhasilan lembaga, seperti yang dinyatakan oleh Siagian (2018:102).

Setiap lembaga pemerintahan harus memberikan motivasi. Pegawai yang memiliki kemampuan memotivasi diri yang tinggi akan lebih bersemangat untuk bekerja. Tanpa motivasi, seorang tidak dapat melakukan pekerjaan dengan sangat bagus karena motivasi mereka masih kurang terpenuhi.

Selain pemberian motivasi terhadap pegawai, komunikasi juga mempengaruhi produktivitas kerja. Komunikasi sangat penting untuk memahami pesan atau informasi secara pribadi maupun interpersonal. Untuk menghindari masalah yang berdampak pada produktivitas kerja, orang yang menerima informasi harus mencari informasi secara akurat dari sumbernya. Jika kurang komunikasi, lembaga tidak akan berkembang dan koordinasi akan sulit, tidak dapat disangkal bahwa komunikasi sangat penting bagi organisasi.

Komunikasi organisasi memiliki banyak kompleksitas, dan cara menyampaikan dan menerima informasi menjadi tantangan dan sulit selama prosesnya. Hal ini karena komunikasi organisasi melibatkan semua bagian yang ada dalam organisasi.

Rialmi & Morsen (2020) menyatakan komunikasi ialah situasi sosial yang tentu saja mendominasi dimana orang diinteraksikan satu dengan lainnya. Komunikasi yang efektif dalam suatu keanggotaan akan membantu mencapai target, sehingga komunikasi diharapkan sangat baik sesuai dengan tujuan lembaga.

Dalam bekerja, banyak motif yang mendukung seseorang harus berkomunikasi dengan baik. Motivasi yang disampaikan sebagai dorongan internal, kebutuhan, atau keinginan. Kesuksesan hubungan organisasi bergantung pada kualitas komunikasi, karena kualitas komunikasi yang buruk akan menghasilkan interaksi yang buruk. Akibatnya, tidak jarang terjadi konflik, kesalah pahaman, konflik karena masalah pribadi, dan semua orang tetap berpegang pada pendapat mereka sendiri.

Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja instansi atau lembaga, selain motivasi dan komunikasi, karena ini berpengaruh pada tingkat produktivitas. Setiap hari, pegawai melakukan aktivitas di lingkup kerja mereka.

Segala hal yang ada pada sekitar lingkungan kerja dapat menguasai cara mereka mempraktikkan tugas yang diberikan kepada mereka disebut lingkungan kerja. Akibatnya, perusahaan harus melakukan segala cara untuk memastikan bahwa tempat kerja baik dan memenuhi standar. Orang yang bekerja mengharapkan lingkup kerja yang menyenangkan. kondisi kerja yang memuaskan atau tepat dengan harapan akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, jika pegawai dapat melakukan kegiatan secara *maksimal* lingkungan kerja dikatakan sesuai. Akibat ketidaksesuaian lokasi kerja bisa diamati dalam kurun waktu yang

panjang. Lingkungan kerja yang tidak sesuai bisa memerlukan lebih banyak pegawai dan waktu, serta tidak membantu membuat rencana tata kerja yang efisien.

Lingkungan kerja adalah segala keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sedarmayanti (2020:26)

Berdasarkan penemuan observasi Peneliti melihat Fenomena yang terjadi pada DPMPTSP Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan adanya beberapa fenomena yang menghambat Produktivitas Kerja Pegawai di DPMPTSP Kota Palembang, salah satunya adalah munculnya rasa jenuh dalam bekerja karena kurangnya motivasi seperti penghargaan, bonus prestasi, dan pekerjaan yang monoton, yang membuat pegawai merasa bosan. Selain itu, pegawai yang membutuhkan lingkungan kerja yang tenang dan santai, jauh dari gangguan kebisingan, karena dapat mengganggu atau mengalihkan fokus. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat di ajukan sebuah penelitian dengan judul **“ Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang “**

1.2 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang :

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang ?
2. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang ?
3. Apakah terdapat Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang ?
4. Apakah Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan yang dapat dipelajari dari *study* ini yaitu :

1. Bagi DPMPTSP Kota Palembang
Hasil penelitian ini di harapkan dapat membantu meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang, dengan meningkatkan Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja.
2. Bagi Universitas PGRI Palembang
Penelitian ini di harapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa/i agar dapat ketahui Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja & Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang.