

BAB I

PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dari aset lainnya yang dimiliki organisasi. Sehingga Sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi. Keterlibatan pegawai atau pegawai dalam menjalankan aktivitas mengandung pengertian bahwa apabila kualitas sumber daya manusia itu tinggi atau baik maka kinerja pegawai meningkat, begitu pun sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia rendah maka kinerja pegawai tersebut sulit untuk berkembang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola secara orang secara efektif dan untuk itu butuh pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno,2016:5). Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan sebagai suatu strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas , kinerja sering digunakan sebagai indikasi prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2016:84) mengemukakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik

dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Widodo (dikutip di Toriq, 2021:2) Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya Komunikasi dan Kompensasi

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi, menurut Keith Davis (dikutip di Mangkunegara,2015:145) Mengemukakan bahwa *“communication is the transfer of information and understanding from one person to another person”*. (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). Komunikasi adalah sarana penghubung antara manusia dan manusia lainnya. Menurut Afandi (2018:56) Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan.

Selain faktor komunikasi, kompensasi juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Handoko (dikutip di Sutrisno, 2016:183) , yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material, dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier Singodimedjo (dikutip di Sutrisno,2016:183) Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja.

Balai Penyuluh Pertanian (BPP) Kedaton merupakan unit penunjang penyelenggaraan pertanian yang administrasi, pengaturan, pengelolaan dan

pemanfaatannya adalah tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Lokasi Unit ini berada di desa Kedaton , Kecamatan Kedaton Peninjauan Raya , Kabupaten Ogan Komering Ulu , Provinsi Sumatera Selatan. BPP sebagai sebuah lembaga yang dekat dengan masyarakat peran dan fungsi BPP sangat besar dalam upaya pemberdayaan masyarakat pedesaan. Dalam kegiatan operasionalnya BPP terdiri dari sekelompok penyuluh pertanian dari berbagai subsektor dan dikoordinir oleh seorang diantaranya. BPP juga dibantu oleh tim teknis pertanian secara umum. Tim ini terdiri dari Penyuluh Pertanian Spesial (PPS), peneliti, petani pemandu, Lembaga Swadaya Masyarakat, mantri tani, mantri kesehatan hewan dan teknisi pertanian lapangan lainnya.

Berdasarkan observasi awal dengan yang telah dilakukan di Balai Penyuluhan Pertanian Kedaton Pada Komunikasi terhadap pegawai fenomena yang terjadi pada komunikasi pada Balai Penyuluhan Pertanian Kedaton adalah masih sering terjadinya salah memaknai informasi yang diberikan antara pegawai misalnya berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan, pada saat pimpinan memberikan intruksi untuk melakukan penyuluhan seringkali informasi yang diterima kurang dipahami bawahan. Sehingga intruksi yang disampaikan pimpinan tidak dapat dipahami dengan baik, terjadi kesalahpahaman antara pegawai. Contohnya pimpinan memberi intruksi untuk melakukan penyuluhan namun yang terjadi di lapangan penyuluh melakukan kegiatan pengawasan. intruksi yang disampaikan pimpinan tidak dapat diterapkan dengan baik pada saat melaksanakan tugas karena adanya miskomunikasi dan pegawai canggung bertanya

kepada pimpinan mengakibatkan intruksi dilaksanakan tidak sesuai yang dikerjakan sehingga laporan tidak sesuai.

Permasalahan lain yang terjadi di Balai Penyuluhan Kedaton adalah kompensasi. Seringkali jarak kantor dengan desa yang akan dilaksanakan penyuluhan mempunyai jarak tempuh yang jauh menjadi salah satu hambatan pegawai dalam melaksanakan kegiatan penyuluhan, tunjangan transportasi hanya didapatkan oleh ASN sementara pegawai kontrak Pendamping Peningkatan Ekonomi Pertanian (PPEP) berharap mendapatkan tunjangan transportasi mengingat tugas yang dikerjakan sama, belum adanya sarana transportasi sehingga alat transportasi menggunakan kendaraan pribadi dan seringkali tidak adanya anggaran untuk kegiatan penyuluhan, terlebih harga bahan bakar yang semakin mahal dan kondisi lapangan yang tidak menentu, mengakibatkan sebagian besar pegawai seringkali melakukan kegiatan dikantor.

Berdasarkan fenomena diatas kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan kompensasi pegawai balai penyuluh pertanian kedaton belum terealisasi dengan baik, sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal karena untuk melaksanakan penyuluhan selanjutnya, laporan dari kegiatan penyuluhan yang dilakukan sebelumnya seharusnya sudah selesai, sehingga jika laporan tertunda maka kegiatan penyuluhan selanjutnyapun akan tertunda. Hal ini tentunya akan menjadi permasalahan yang serius, karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh balai penyuluh pertanian kedaton

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap**

Kinerja Balai Penyuluhan Pertanian Kedaton Kec. Kedaton Peninjauan Raya, Kab. OKU”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Kedaton baik secara parsial maupun simultan?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Pertanian Kedaton baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai penyuluh pertanian kedaton.
2. Bagi Balai Penyuluh Pertanian Kedaton, dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai menjadi bahan masukan bagi Pemerintah dan instansi terkait dengan komunikasi dan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.