

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, dimana hubungan antar negara yang semakin terbuka. Indonesia sebagai negara berkembang punya ketergantungan dan persaingan yang terbuka dengan negara lain. Dalam memajukan pembangunan nasional, terutama dalam hal perekonomian. Pemerintah harus memiliki kemampuan untuk bersaing di tengah dinamika globalisasi yang semakin intens. Akibat persaingan yang semakin ketat, Negara terus berupaya untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara efisien dan efektif agar dapat unggul dalam persaingan global.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan kesuksesan suatu entitas atau organisasi. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja yang berkompeten dan sangat termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka sangat penting bagi sebuah organisasi, baik untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hal serupa yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2012), ia menyatakan bahwa semua entitas atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk mencapai tugas dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut, mengingat setiap organisasi pasti memiliki tujuan operasional.

Kinerja pegawai yang efektif sangat penting agar dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam organisasi tidak semua pegawai selalu mencapai hasil yang optimal dalam kinerjanya, hal ini disebabkan adanya variasi dalam tingkat kinerja antara mereka dan setiap pegawai memiliki pendekatan tersendiri dalam meningkatkan kinerja pegawai (Ramawati & Tridayanti, 2020).

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah ukuran dari hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai tingkat pencapaian individu atau

kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, serta kemampuan mereka untuk memenuhi standar dan tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja merujuk pada tingkat perkembangan yang muncul dari pengetahuan, sikap, dan motivasi yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian, arahan, dan motivasi kepada pegawainya untuk meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang memiliki kinerja unggul akan mampu melaksanakan tugas mereka dengan baik, memahami hubungan antara pekerjaan mereka dengan pekerjaan rekan kerja lainnya, memahami tujuan organisasi, dan mampu mengatasi tantangan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas mereka (Gunawan, 2020).

Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa memiliki visi untuk menciptakan pemerintahan desa yang mampu memberikan layanan terbaik kepada masyarakat. Salah satu misinya adalah memperkuat penyelenggaraan pemerintahan desa untuk meningkatkan kualitas layanan pemerintah kepada masyarakat, terlihat dari pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM) Desa. Untuk mewujudkan visi dan misi di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, kualitas kerja dari setiap pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa menjadi kunci utama. Semakin baik dan berkualitas kinerja pegawai secara keseluruhan, semakin baik pula hasil kinerjanya. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, khususnya Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, menjadi cerminan untuk menilai sejauh mana pencapaian kinerja pegawainya.

**Tabel 1. 1**

**Penilaian Kinerja Pegawai**

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2020	2021	2022
1	Kualitas ( <i>Quality</i> )	100%	84%	91%	87%
2	Kuantitas ( <i>Quantity</i> )	100%	89%	94%	88%
3	Tanggung Jawab ( <i>Responsibility</i> )	100%	87%	93%	90%
4	Kerjasama ( <i>Teamwork</i> )	100%	85%	87%	91%
5	Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	100%	88%	85%	89%
Jumlah		500%	433%	450%	445%
Rata – Rata		100%	87%	90%	89%

Sumber : Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai pada tahun 2020 – 2022 mengalami penurunan dan kenaikan (fluktuasi). Terlihat dari tahun 2020, rata – rata pencapaian kinerja mencapai 87%, meningkat menjadi 90% pada tahun 2021. Namun pada tahun 2022, mengalami penurunan menjadi 89%. Secara umum kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa belum optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawai 100%. Oleh karena itu, diperlukan solusi untuk melakukan peningkatan terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komunikasi interpersonal, pelatihan kerja dan pengalaman kerja.

Komunikasi menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dalam berbagai konteks, termasuk lingkungan kerja, kerja tim, organisasi, maupun hubungan personal. Pelaksanaan tugas pegawai sangat dipengaruhi oleh komunikasi, karena kelancaran dalam menjalankan pekerjaan tidak dapat terwujud tanpa komunikasi yang efisien. Keberhasilan komunikasi diukur dari sejauh mana pesan yang disampaikan berhasil dipahami oleh penerima, termasuk pemahaman terhadap maksud dan tujuan dari pesan tersebut, yang merupakan indikator efektivitas komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian gagasan atau perasaan dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang atau lembaga-lembaga yang memiliki makna yang sama bagi kedua belah pihak (Sari et al., 2022).

Dalam bidang ilmu komunikasi, komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi merupakan bagian dari cakupan ilmu tersebut. Menurut Panuju (2018), komunikasi antarpribadi adalah suatu proses komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua individu atau dalam kelompok kecil, di mana setiap orang dapat langsung merasakan dan menangkap respon atau tanggapan.

Musrini & Irwansyah (2019) telah meneliti komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal dianggap sebagai salah satu komunikasi yang paling efektif dan dapat dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu dengan yang lain.

Selain komunikasi interpersonal, terdapat faktor lain yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu adanya pelatihan kerja. pelatihan mempengaruhi proses pembelajaran dan pengetahuan yang diperlukan oleh pegawai baik yang baru maupun yang telah lama, guna menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif. Oleh karena itu, pelatihan menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Pegawai. Proses pelatihan tidak hanya bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan pemahaman terkait pekerjaan yang diinginkan agar dapat dicapai, tetapi juga memiliki peran dalam membentuk dan meningkatkan kemampuan berpikir, etika, dan perspektif yang lebih baik pada seorang pegawai terkait dengan bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik, baik secara individu maupun dalam kerja tim. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2021), pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengalaman kerja, selain komunikasi interpersonal dan pelatihan kerja. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri (2021), pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengalaman kerja adalah suatu proses di mana pegawai membentuk pengetahuan dan keterampilan mengenai metode pelaksanaan pekerjaan mereka melalui keterlibatan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pertumbuhan suatu usaha, karena melalui pengalaman tersebut, pegawai dapat mengembangkan kompetensi yang dapat berkontribusi pada kesuksesan dan perkembangan organisasi (Ariani et al., 2020).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemertintahan Desa Republik Indonesia”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah. Maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Republik Indonesia?
2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Republik Indonesia?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Republik Indonesia?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Republik Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Republik Indonesia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Republik Indonesia.

### 2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, yaitu

- a. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat memberikan kontribusi pada bidang akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi referensi bagi peneliti, mahasiswa, dan praktisi yang tertarik dengan topik serupa.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah, serta mengembangkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Bagi Lembaga

Lembaga dapat memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki aspek-aspek seperti komunikasi interpersonal, pelatihan kerja, dan pengalaman kerja.

