

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang memerlukan perhatian serius dari perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dalam hal ini, perusahaan diharapkan mampu mengatur dan memanfaatkan sumber daya secara terencana. Upaya pengaturan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara yang dapat berdampak positif pada keseluruhan kinerja perusahaan. Menurut Rintjap et al., (2021) Mengatakan, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia saat ini secara prgresif mengambil bagian utama dalam pencapaian suatu perusahaan. Banyak perusahaan memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi dapat memberikan keunggulan, mereka membuat tujuan, teknik, kemajuan, dan mencapai tujuan hierarkis. Karenanya, SDM adalah komponen paling penting untuk sebuah perusahaan. Sebaliknya, jika manajemen sumber daya manusia tidak berfungsi dengan baik, akan berdampak buruk pada perusahaan karena manajemen sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam mengelola pengetahuan dan pengaruh besar terhadap keberhasilan atau kegagalan perusahaan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi secara tidak terbantahkan dipengaruhi oleh kualitas manajemen kinerja sebagai kekuatan pendorong yang dapat mempercepat arah tersebut. Menurut Novie et al., (2023) menyarankan pendekatan untuk perbaikan dan pengembangan organisasi berdasarkan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap atau kemampuan tenaga kerja. Paradigma ini dapat dicapai melalui kegiatan pelatihan. Dari perspektif ini, pelatihan efektif sejauh secara langsung berkontribusi pada strategi, tujuan, atau hasil yang menjadi pusat efektivitas organisasi. Namun, kerangka teoritis tidak ditangani secara memadai dalam model saat ini. Dengan demikian, model teoritis diusulkan dengan harapan akan membantu dalam memahami hubungan antara pelatihan dan kinerja perusahaan. Rumawas,W (2021) Kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju

pada kesuksesan sedangkan manajemen kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai. Oleh karena itu, mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan sangat penting bagi karyawan dalam konteks perusahaan. Prestasi karyawan dapat dinilai dari segi kualitas, jumlah, efisiensi waktu, dan kerja sama. Kinerja pegawai memiliki peran kunci dalam menentukan kemajuan suatu industri, dan merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Namun demikian, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak mampu memenuhi tujuan atau kewajiban yang ditetapkan, perlu ditingkatkan kinerja mereka. Hal ini mencakup pencapaian kinerja pegawai dalam bentuk prestasi kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, selama periode waktu tertentu, bisa dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain: Komunikasi Interpersonal, Motivasi Instrinsik, dan Lingkungan Kerja.

Kinerja sangat penting bagi organisasi sehingga perusahaan harus fokus terhadap berjalannya indikator dalam kinerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomer 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut : Sangat Baik memiliki nilai dengan angka (90-100) apabila menciptakan ide baru atau cara dengan meningkatkan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara, Baik memiliki nilai dengan angka (80-89), Cukup memiliki nilai dengan angka (70-79), Kurang memiliki nilai dengan angka (60-69), Sangat Kurang memiliki nilai dengan angka (<50). Berikut data penilaian kinerja pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan :

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Pegawai Sudin Pendidikan Wilayah II Jakarta Selatan

NO	PENILAIAN	TARGET (%)	TAHUN PENELITIAN			KRITERIA
			2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	
1.	Pelayanan	100	77	80	78	Cukup
2.	Integritas	100	90	85	80	Baik
3.	Komitmen	100	80	82	78	Baik
4.	Disiplin	100	75	75	80	Cukup
5.	Kerjasama	100	75	82	75	Cukup
	Nilai Rata-rata	100	79,4	80,8	78,2	

Sumber : Sudin Pendidikan Wilayah II Tahun 2023 Kota Administrasi Jakarta Selatan

Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja	Kriteria
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<50	Sangat Kurang

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomer 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas penilaian kinerja pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan pada aspek orientasi Pelayanan di tahun 2020-2022 yaitu 78% di nilai Cukup, Integritas di tahun 2020-2022 yaitu 85% di nilai Baik, Disiplin di tahun 2020-2022 yaitu 76% di nilai Cukup, Komitmen di tahun 2020-2022 yaitu 80% di nilai Baik, Kerjasama di tahun 2020-2022 yaitu 77% di nilai Cukup, Dan nilai rata-rata pertahunnya yaitu 2020: 79% dinilai Cukup , 2021: 81%, dinilai Baik, 2022: 78% di nilai Cukup. Hal ini bisa dikatakan pegawai belum bisa mencapai target tepat pada waktunya.

Selain terjadinya pencapaian kinerja yang menurun serta masih jauh dari target manajemen 100% maka manajemen berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan serta mencari cara agar perusahaan dapat mencapai target yang sudah direncanakan.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah komunikasi interpersonal yang melibatkan interaksi antarindividu secara langsung. Komunikasi ini sering terjadi secara teratur dan memainkan peran penting dalam menciptakan hubungan antarindividu. Terutama, peran atasan dalam komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Menurut Asri (2019), komunikasi interpersonal ialah proses komunikasi yang terjadi antar dua orang atau lebih dengan cara tatap muka langsung sehingga dapat menanggapi pesan secara langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif sifatnya penting bagi anggota di dalam organisasi atau perusahaan karena mengarahkan untuk berbagi informasi dan saling pengertian. Komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung. Komunikator interpersonal berkumpul di satu tempat, sehingga memudahkan mereka untuk terlibat dalam pertemuan tatap muka Anugrahni (2023). dalam percakapan dengan orang lain, topik pembicaraan dipilih sesuka hati oleh mereka yang terlibat. Ketika datang ke tanda-tanda dialog yang efektif antara orang-orang, yaitu : Keterbukaan (Openness), empaty (empathy), perilaku suportif (supportiveness), perilaku positif (positiveness), kesamaan (equality).

Menurut Indahwati & Rizqi (2022) Motivasi itulah yang menyebabkan, menyesuaikan dan menjujung tinggi perilaku manusia, sehingga mereka perlu berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal. Inspirasi semakin penting karena direktur mengedarkan pekerjaan bawahan mereka untuk bekerja dengan baik dan dikoordinasikan dengan tujuan yang ditemukan.

Menurut Mardianty et al., (2023) Motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul secara internal dan berkembang di dalam individu, yang kemudian memengaruhi perilakunya dengan nilai dan makna yang signifikan. Pandoyo et al

(2019) karyawan yang memiliki motivasi intrinsik akan sadar terhadap tanggung jawab dan pekerjaannya lebih baik daripada karyawan yang memiliki motivasi ekstrinsik. Hal itu disebabkan karena motivasi intrinsik murni berasal dari dalam diri seseorang sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas kerjanya. Kesadaran bekerja untuk dapat memenuhi hidup akan menciptakan kualitas kinerja yang baik, sedangkan seseorang yang bekerja karena orang lain akan menghasilkan kinerja yang tidak stabil karena dia bekerja untuk orang lain, bukan bagi dirinya sendiri.

Dalam upaya meningkatkan motivasi intrinsik individu, peran pemimpin yang mampu memberikan motivasi yang efektif sangat penting. Kemampuan ini akan berdampak positif pada motivasi karyawan, yang mencakup aspek-aspek seperti kesejahteraan fisik, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan pemenuhan pribadi. Ini merupakan faktor kunci dalam mempertahankan karyawan dalam organisasi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja yang dilakukan dalam buku Manajemen Administrasi Perkantoran Modern karangan Jember (2023), Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Agustina (2022) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan stres, kurang semangat dalam bekerja, keterlambatan, dan dampak negatif lainnya pada karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sehat akan meningkatkan semangat, kesehatan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan. Lingkungan kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (seperti warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata letak, dll) dan dimensi non-fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi diharapkan mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dengan baik untuk mendorong karyawan tetap produktif dan bekerja sama guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi Intepersonal, Motivasi Instrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai maka penelitian ini mengambil judul “ **Komunikasi Intepersonal,**

Motivasi Instrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Pendidikan Wilayah II Kota Administrasi Jakarta Selatan “

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dapat di identifikasikan adanya beberapa Permasalahan diatas yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II ?
2. Apakah motivasi instrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Intepersonal terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Instrinsik terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Pendidikan Wilayah II

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini memberikan informasi yang dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan. Hal ini dapat membantu keputusan yang lebih baik manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain :

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

b. Bagi akademik

Harapannya, penelitian ini bisa menjadi landasan atau pedoman untuk penelitian lebih lanjut di masa mendatang. Hal ini mendorong para peneliti dan akademisi lainnya untuk menggali lebih dalam mengenai dampak dari Komunikasi Interpersonal, Motivasi Instrinsik, serta Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai, dengan memberikan komitmen yang serius.

c. Bagi perusahaan Suku Dinas Pendidikan Wilayah II

Untuk bahan data dan kontribusi untuk perbaikan organisasi ke depan, dalam meningkatkan Komunikasi Interpersonal, Motivasi Instrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

