

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Seorang pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang baik apabila memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, kualitas kinerja pegawai secara langsung memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif, dan menilai bahwa kinerjanya memiliki arti penting bagi dirinya sendiri. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menurunkan angka ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam organisasi. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang

rendah dapat meningkatkan ketidakhadiran dan jumlah pegawai yang mengundurkan diri, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja di masa depan. Selain keterlibatan kerja, faktor penempatan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2011), komunikasi adalah proses untuk menyampaikan dan memahami makna. Handoko (2013) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pemindahan pemahaman berupa ide atau informasi dari satu individu ke individu lainnya. Dalam ranah organisasi, komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi baik di dalam kelompok formal maupun informal (Wiryanto, 2010). Komunikasi formal adalah jenis komunikasi yang diatur oleh organisasi dan berfokus pada kepentingan organisasi, mencakup prosedur kerja, produktivitas, serta berbagai tugas yang harus dilaksanakan.

Selain itu, komunikasi berperan penting dalam menjaga motivasi pegawai dengan memberikan arahan terkait tugas, menilai kualitas pelaksanaan, serta memberikan panduan untuk meningkatkan kinerja jika masih berada di bawah standar. Setiap kegiatan komunikasi di tempat kerja selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, baik antaranggota tim maupun dalam lingkungan organisasi secara keseluruhan. Dalam budaya komunikasi organisasi, terdapat beberapa bentuk yang perlu diperhatikan, yaitu komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi antarpegawai, dan komunikasi dari bawahan ke atasan, di mana masing-masing memiliki pola dan karakteristik tersendiri.

Kepuasan kerja adalah sikap, perilaku, dan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Karena bersifat subjektif, tingkat kepuasan antar karyawan dapat

berbeda dan akan memengaruhi hasil pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan berprestasi lebih baik, yang pada gilirannya dapat menghasilkan imbalan ekonomi yang lebih tinggi. Jika imbalan tersebut dianggap adil dan sesuai dengan prestasi, karyawan akan merasa lebih puas. Sebaliknya, jika imbalan dianggap tidak sepadan, muncul rasa ketidakpuasan (Daulay, et al., 2017). Kepuasan kerja juga menciptakan perasaan menyenangkan yang memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas cenderung bekerja dengan malas sehingga tujuan perusahaan sulit tercapai (Arianty, et al., 2016). Pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara harapan, kebutuhan, atau nilai yang diinginkan dengan apa yang mereka rasakan telah diperoleh melalui pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan puas jika tidak ada kesenjangan antara harapan dan persepsi terhadap kenyataan, karena batas minimum kebutuhan atau harapan mereka telah terpenuhi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di SDN 135562 Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SDN 135562 Tanjung Balai”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada SDN 135562 Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada SDN 135562 Tanjung Balai masih belum maksimal.

2. Belum maksimalnya keterlibatan kerja pegawai untuk peningkatan kinerja pada SDN 135562 Tanjung Balai.
3. Komunikasi Interpersonal pegawai SDN 135562 Tanjung Balai masih belum terjalin dengan baik.
4. Kepuasan Kerja pegawai pada SDN 135562 Tanjung Balai masih belum tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai SDN 135562 Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Keterlibatan Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SDN 135562 Tanjung Balai?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SDN 135562 Tanjung Balai.