

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menciptakan institusi pendidikan yang berkualitas. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen and Rahmadhani 2020). Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, Pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka guna menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pegawai mendapat perhatian serius.

Komunikasi interpersonal yang efektif merupakan elemen kunci dalam membentuk hubungan kerja yang harmonis dan produktif di antara pegawai (Rivai et al., 2022). Namun, observasi awal menunjukkan bahwa interaksi positif antara pegawai di MIN1 Lamongan masih kurang optimal. Hal ini diperparah oleh penggunaan gadget yang berlebihan, yang membatasi interaksi langsung antar pegawai. Kelangkaan komunikasi informal dan kebersamaan di tempat kerja dapat menghambat kerja sama tim dan kekompakan organisasi (Biryanto et al., 2018).

Selain komunikasi interpersonal, lingkungan kerja juga berperan penting. Menurut Enny (2019:57) lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan

kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan lingkungan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai atau atmosfer kerja yang tidak harmonis, dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kinerja dan kepuasan pegawai (Surbakti et al., 2022). Kurang adanya motivasi kerja di MIN 1 Lamongan tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan penyelesaian tugas, absensi, dan kecenderungan untuk menunda-nunda pekerjaan. Rendahnya motivasi ini tidak hanya mengurangi produktivitas individu, tetapi juga mengurangi efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Darmayanti et al., 2023). Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap Pegawai untuk menciptakan semangat kerja sehingga siap dalam bekerja sama secara terintegrasi untuk mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan visi dan misi lembaga. Motivasi kerja yang baik berpotensi untuk menyemangati pegawai agar lebih berkerja keras dan antusias dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal

Hasil pengamatan peneliti di MIN 1 Lamongan, terdapat fakta yaitu pegawai yang berasal dari tempat yang jauh sering menghadapi hambatan yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Jarak yang jauh antara tempat tinggal dan lokasi pekerjaan menyebabkan waktu perjalanan yang panjang,

yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini tidak hanya berdampak pada efektivitas pekerjaan sehari-hari, tetapi juga dapat mengurangi konsentrasi dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugasnya. Faktor lainnya adalah keterbatasan interaksi sosial dengan lingkungan kerja. Bagi pegawai yang jauh dari keluarga atau komunitasnya, perasaan terisolasi seringkali muncul. Hal ini dapat berdampak pada tingkat stres dan kepuasan kerja. Minimnya dukungan sosial juga dapat memengaruhi komunikasi interpersonal, yang merupakan salah satu faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis di institusi pendidikan.

Mengingat pentingnya peran pegawai dalam mendukung keberhasilan sistem pendidikan, diperlukan upaya untuk mengatasi berbagai tantangan yang mereka hadapi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai, khususnya mereka yang bekerja jauh dari tempat tinggal. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi peningkatan kinerja, baik melalui penyediaan fasilitas yang lebih baik, penguatan komunikasi, maupun peningkatan motivasi kerja Pegawai.

Dalam konteks komunikasi interpersonal, jumlah pendidik yang terlalu banyak dapat menyebabkan persaingan tidak sehat atau kesenjangan dalam pembagian tugas. Jika komunikasi tidak terstruktur dengan baik, ini dapat menciptakan ketegangan antar individu, yang menghambat kolaborasi. Lingkungan kerja yang terlalu ramai tanpa pengelolaan yang baik dapat

menjadi tidak nyaman, baik dari segi fisik (ruang kerja sempit, fasilitas tidak mencukupi) maupun psikologis (munculnya konflik antar individu). Dalam situasi ini, pegawai mungkin merasa kurang dihargai atau tidak mendapatkan perhatian yang cukup dari manajemen. Dampak pada motivasi kerja juga signifikan. Ketika jumlah pendidik terlalu banyak, penghargaan atau perhatian yang diberikan kepada setiap individu cenderung berkurang. Akibatnya, mereka merasa kurang diapresiasi, yang dapat mengurangi semangat untuk bekerja secara optimal.

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan antara tempat kerja yang jauh dan jumlah pendidik yang banyak terhadap komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai bagaimana kedua kondisi tersebut memengaruhi faktor-faktor penting dalam lingkungan kerja pegawai. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam situasi yang kompleks seperti ini.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mempunyai rumusan masalah yang akan dijadikan inti permasalahan penelitian. Adapun

permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan?
4. Apakah komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan?

1.3. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi penafsiran yang keliru dari pembaca dan keluar dari pokok permasalahan, maka peneliti fokus pada “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai MIN 1 Lamongan”.

1.4. Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian memiliki tujuan penelitian sebagai penentu arah dilaksanakannya penelitian. Berikut ini tujuan penelitian.

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di MIN 1 Lamongan

1.5. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis dan praktis.

Berikut ini dijelaskan mengenai manfaat teoritis dan praktis

1.5.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini berguna untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas manapun khususnya berkaitan tentang pengaruh komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan untuk melengkapi dan menambah kajian mengenai pengaruh komunikasi interpersonal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

Rekomendasi bagi Institusi Pendidikan: Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen institusi pendidikan untuk mengembangkan kebijakan yang meningkatkan kinerja pegawai. Institusi dapat fokus pada perbaikan aspek komunikasi, peningkatan kualitas lingkungan kerja, dan strategi yang mendorong motivasi kerja, sehingga produktivitas pegawai meningkat.

Strategi Peningkatan Kinerja: Skripsi ini dapat membantu lembaga pendidikan merancang program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal, perbaikan fasilitas dan lingkungan kerja, serta insentif motivasi. Implementasi strategi ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal di kalangan pegawai.

Mendukung Pengembangan Profesional Pegawai: Informasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan oleh pegawai untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi dalam kinerja mereka. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk lebih proaktif dalam mengembangkan kemampuan interpersonal dan mengelola motivasi pribadi.