

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari keberhasilan suatu organisasi. Hal ini karena sumber daya manusia dapat menemukan ide-ide baru yang kemudian ditransformasikan menjadi suatu tindakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai aset yang penting dan utama dalam proses pembangunan serta pencapaian tujuan organisasi. Jika organisasi mempunyai modal yang besar, teknologi yang maju, sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelolanya, maka tidak akan mungkin meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah diperlukan sumber daya manusia sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan suatu organisasi (kompasiana.com).

Kehidupan dalam berorganisasi, sumber daya manusia adalah masalah utama disetiap kegiatan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, diperlukan penilaian kerja atau pengukuran kinerja pegawai. Kinerja pegawai yaitu hasil pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Pradnyawati dkk, 2021). Anggreini (2018) menyatakan bahwa salah satu tolak ukur untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan adalah kinerja. Kinerja dapat didefinisikan hasil dari tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas perusahaan atau organisasi.

Hasil kerja pegawai dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitasnya melalui sudah melaksanakan tugas dapat dilihat dari kinerja pegawai itu sendiri. Jika hasil kerja yang dilakukannya memenuhi target, berarti pegawai tersebut dapat memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Septiani (2016) menyatakan bahwa tanpa adanya kinerja karyawan yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang maksimal oleh karyawan. Hal ini dapat menghambat upaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rusmalinda & Saputri (2016) “Komunikasi Interpersonal merupakan suatu proses pemberian sinyal menurut aturan - aturan tertentu sehingga dengan cara tersebut suatu sistem dapat dibentuk, dipelihara dan diubah”. Beberapa permasalahan yang terjadi ketika komunikasi antara pimpinan dan bawahan tidak berjalan dengan lancar yaitu seperti kurangnya rasa keterbukaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya informasi dari atasan kepada bawahan sehingga pegawai sering salah persepsi. Maka akan menimbulkan dampak yang negatif bagi suatu organisasi.

Komunikasi yang baik secara vertikal ataupun horizontal akan bisa menciptakan dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga kinerja menjadi lebih baik. Sebaliknya, jika terjadi komunikasi yang buruk terjadi dikarenakan kurangnya hubungan komunikasi yang baik maka akan terjadi sikap acuh tak acuh dan perbedaan pendapat serta lain sebagainya sehingga akan berdampak pada hasil kinerja yang tidak maksimal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faidha (2020); Wulandari (2017); Andriani dkk (2018); Gumay, dkk (2018); yang menunjukkan bahwa

komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian bertolak belakang bahwa komunikasi interpersonal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto (2016).

Di dalam organisasi terdapat beberapa peraturan yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Untuk tercapai tujuan organisasi maka karyawan menjalankan aturan dengan baik agar tercapai tingkat komitmen karyawan yang akan mempengaruhi terhadap keberhasilan suatu organisasi. Bachtiar (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai suatu kondisi dimana pegawai memihak organisasi serta tujuannya dan mempunyai keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan.

Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, maka keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi semakin kecil. Jadi komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pane, dkk (2017); Manery, dkk (2018); Gunawan (2016). Namun demikian bertolak belakang bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit (2017); Novita, dkk (2016); Rajagukguk (2016); Mekta, dkk (2017). Dan ini terdapat perbedaan di satu sisi komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan disisi lain ada yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kedisiplinan. Menurut Syafrina (2017), Disiplin kerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan saling menghormati serta taat terhadap aturan yang dibuat oleh organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (kajianpustaka.com).

Disiplin kerja yang semakin kuat akan semakin baik dan positif pula kinerja pegawainya. Kemudian sebaliknya, semakin lemah disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hajrina (2016); Ichsan (2020); Husain (2017); Pangarso (2016); Astutik (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun demikian bertolak belakang bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) dan Bawelle, dkk (2016).

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas merupakan salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) yang bergerak dalam bidang kepemudaan, bidang keolahragaan, bidang kebudayaan dan bidang kepariwisataan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten serta beberapa fungsi yang tercantum dalam Peraturan Bupati Banyumas No. 67 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas telah merumuskan visi dan misi yang diharapkan dapat melaksanakan peranan yang sudah ditentukan dalam dinamika perubahan strategis, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya pegawai dapat melangkah maju menuju masa depan.

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas membutuhkan kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya agar dapat memaksimalkan tugas pokok dan fungsinya. Berdasarkan kondisi saat ini kondisi Indonesia sedang tidak dalam keadaan normal dikarenakan di awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan merebaknya virus baru yang dikenal sebagai COVID-19. Hal ini berkaitan dengan adanya pegawai yang tidak *full time* sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak selesai tepat waktu. Selain itu masalah lain yang terjadi yaitu adanya kebijakan dari pemerintah adanya penutupan lokasi wisata maupun tempat hiburan serta menerapkan *work from home* untuk mencegah penyebaran virus corona. Maka dari itu menimbulkan adanya pegawai yang kurang serius dalam memberikan pelayanan. Dengan adanya peraturan tersebut telah berdampak pada rendahnya kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bapak Edi Suswanto di bidang Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwasanya terdapat beberapa permasalahan yang ada di dinas yaitu kurangnya komunikasi dan keakraban antara atasan dan pegawainya dikarenakan atasan yang terlalu

sibuk sehingga tidak ada waktu untuk berdiskusi dengan para pegawainya. Selain itu terdapat beberapa karyawan yang belum tetap atau non pns yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari dinas sebelum masa kontrak habis. Hal ini menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada variabel ini.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Situmeang, dkk (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Peneliti menambahkan variabel Komunikasi Interpersonal. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terletak pada objeknya, dimana penelitian sebelumnya adalah di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar, sedangkan peneliti melakukan penelitian di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.

Dengan adanya hal ini peneliti ingin melakukan penelitian membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan komunikasi interpersonal, komitmen organisasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas?

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah pada penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja sedangkan variabel terikatnya dibatasi dengan kinerja pegawai. Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti melihat permasalahan yang diangkat perlu dibatasi variabelnya dan responden dalam penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Pada penelitian tugas akhir ini memiliki beberapa tujuan diantaranya sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.
4. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyumas.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan bahan evaluasi dalam permasalahan kinerja pegawai, khususnya bagi yang merupakan pegawai di suatu dinas atau instansi dan peneliti lainnya yang mendalami manajemen sumber daya manusia, untuk mengatasi permasalahan yang ada pada dinas.

## 2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Pimpinan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyumas dapat meningkatkan rasa komunikasi, komitmen dan disiplin, untuk meningkatkan kinerja pegawai dan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.
- b. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas, sebagai bahan masukan untuk membuat kebijakan atau pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia, baik dari segi komunikasi interpersonal, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Bagi Pegawai, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan masukan atau evaluasi bagi para pegawai.
- d. Bagi kampus, dalam penelitian ini akan memberikan referensi baru sebagai contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu mahasiswa pada tahun ajaran selanjutnya.
- e. Bagi Peneliti, dalam penelitian ini akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam data penelitian diketahui bahwa bagaimana perilaku pegawai di dalam organisasi tersebut.