

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti membutuhkan yang namanya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan suatu organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi apapun bentuk dan jenisnya pasti membutuhkan sumber daya manusia yang bisa berfikir, bertindak dan terampil untuk mewujudkan kesuksesan dan mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM agar mampu meningkatkan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Meningkatkan kinerja perusahaan dan mencapai suatu tujuannya, organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas, yang dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimiliki oleh SDM itu sendiri. Kompetensi yang tinggi penting sekali dimiliki oleh setiap SDM untuk menjalankan tugas di organisasi. Selain kompetensi organisasi atau perusahaan juga memerlukan sebuah komitmen dari SDM nya untuk menentukan loyalitas kinerja pegawai di organisasi atau perusahaan tersebut.

Sebelum mendiskusikan mengenai kinerja seorang pegawai maka juga perlu diingat bahwa setiap pegawai pada suatu organisasi/perusahaan memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda ketika memutuskan untuk bergabung dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini berkaitan dengan komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Perusahaan yang mampu memberikan perhatian dan mampu membuat pegawai percaya

terhadap perusahaan akan memperoleh timbal balik dari pegawai berupa komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen kerja merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi dan mentaati apa yang diperintahkan organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. pegawai dengan komitmen yang tinggi akan memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. dengan komitmen tinggi akan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Bukan hanya komitmen yang dapat mempengaruhi SDM semangat dalam bekerja, komunikasi dan iklim organisasi juga berpengaruh penting terhadap giat SDM dalam bekerja.

Komunikasi merupakan bagian terpenting dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi, hal tersebut yang melatarbelakangi studi mengenai komunikasi organisasi. Dimana komunikasi organisasi sendiri merupakan suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lainnya dalam konteks organisasi. Masmuh (2010:9) mengemukakan komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan berbagai pesan di dalam organisasi, di dalam kelompok formal maupun informal organisasi.

Penerapan dan pelaksanaan pekerjaan pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama pegawai, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Komunikasi menurut Robbins (1996) merupakan sebuah pentrasferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut. Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi mendatar. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kontribusi terhadap hasil pekerjaan atau kinerja pegawai.

Iklm organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan semua pihak dalam sebuah perusahaan adalah harapan yang sangat ideal bagi perusahaan atau organisasi manapun. Penciptaan iklim hubungan pegawai dalam hal keyakinan, kepercayaan, dan keterbukaan merupakan produktifitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan mendorong karyawan menyampaikan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif.

Iklm organisasi menurut Charles (1981:458), mendefinisikan sebagai kualitas dari lingkungan internal yang secara relatif bertahan lama, menjadi pengalaman bagi setiap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dapat didiskusikan dalam

suatu set karakteristik atau atribut (sifat) dan menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Mewujudkan iklim organisasi atau perusahaan seperti itu, dituntut adanya kesungguhan manajemen puncak perusahaan untuk kebutuhan memperlakukan pegawai secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan pegawai serta organisasi. perlu disadari bahwa realitas adanya perubahan penting dalam iklim hubungan pegawai dapat diamati dengan cara menghubungkannya dengan perubahan dalam pengawasan kepemimpinan sebuah departemen, perubahan manajer perusahaan, dan perubahan manajemen puncak sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa iklim organisasi dapat diamati melalui suasana dan kondisi yang tercipta melalui interaksi dan kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Henry (2002:31), Memaparkan bahwa Iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kinerja pegawai. oleh karena itu, memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para pegawai didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan didalam organisasi.

Selain itu, organisasi atau perusahaan harus memiliki SDM yang berkompetensi, karena SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi. Karena manusia mampu menciptakan berbagai macam inovasi, SDM adalah komponen utama dan sebagai motor penggerak dalam setiap kegiatan. SDM adalah salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan, karena SDM merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independen karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kesuksesan dan kemajuan organisasi. Organisasi atau perusahaan pasti memiliki standar kompetensi terhadap pegawainya agar mampu menyelesaikan tugasnya guna meningkatkan prestasi kerja dari setiap pegawai. Mengenai hal tersebut telah diterangkan bahwa secara empiris, apabila menginginkan peningkatan kinerja organisasi, maka kompetensi karyawan menjadi syarat utama yang harus dipenuhi dalam penentuan penempatan karyawan yang bersangkutan dalam jabatan di samping syarat lainnya.

Menurut Mangkuprawira (2007:155) menjelaskan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat terhadap karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Kualitas kinerja pegawai, pentingnya bukan hanya terhadap suatu perusahaan atau lembaga-lembaga formal atau resmi saja seperti kantor, pabrik dan sejenisnya, kualitas kinerja pegawai juga penting bagi lembaga

pariwisata karena akan mempengaruhi visi dan misi yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut.

Kinerja pegawai juga sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, Rivai (2009:548) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai sangatlah penting dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, terutama untuk pegawai pariwisata yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pengunjung yang datang ke wisata tersebut. dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Agrowisata bukit flora saat ini berdasarkan observasi penulis mengalami penurunan, terlihat dari komitmen pegawai saat ini yang dinilai menurun, terlihat dari angka kedisiplinan pegawai yang sering lalai dalam menjalankan tugas dan juga sering terlambatnya pegawai. Selain itu komunikasi pegawai juga dianggap mengalami penurunan, karna jarang sekali pegawai berkomunikasi dengan pihak yang lain dioragiasasi atau perusahaan dan juga koordinasi sesama pegawai sudah jarang sekali dilakukan. Dan juga iklim organisasi di agrowisata bukit flora yang sudah diobservasi oleh penulis terdapat kurangnya kepercayaan dari setiap pegawai yang menimbulkan lingkungan disana tidak nyaman. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Rendahnya kinerja pegawai tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Penulis mengasumsikan bahwa faktor yang diduga berkemungkinan

paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi, komunikasi organisasi dan iklim organisasi

Berdasarkan uraian di atas penulis mengambil lokasi penelitian di wisata bukit flora yang mengelola Sumber Daya Alam (SDA) yang sesuai dengan namanya memiliki berbagai macam jenis tanaman hias dan bunga-bunga cantik. Selain dikoleksi berbagai jenis tanaman dan bunga juga dijual kepada pengunjung yang berminat untuk membelinya dengan harga yang bervariasi sesuai dengan jenis tanaman yang dibeli. Agrowisata Bukit Flora juga memiliki wahana wisata yang seru seperti : kolam renang anak – anak, arena outbound & edukasi, mini waterboom, spot-spot foto, villa penginapan, dll yang dapat dinikmati oleh wisatawan. Sehingga Pariwisata itu berjalan sebagai mana manajemen yang di buat, maka dari itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di agrowisata bukit flora (Studi pada pegawai agrowisata bukit flora)”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ditetapkan dipenelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Apakah variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Apakah variabel Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?

4. Apakah variabel Komitmen Organisasi, variabel Komunikasi, dan variabel iklim Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara lebih luas tujuan penelitian dipaparkan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Mengetahui pengaruh variabel Komunikasi secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Mengetahui pengaruh variabel Iklim Organisasi secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.
4. Mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi, variabel Komunikasi dan variabel Iklim Organisasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memberikan informasi bagaimana menghadapi masalah komitmen organisasi, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Dan diharapkan mampu dijadikan sumber untuk mengevaluasi perusahaan tentang berbagai permasalahan mengenai komitmen organisasi, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai agar mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi atau referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai masalah komitmen organisasi, komunikasi organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai disetiap organisasi atau perusahaan khususnya kepada mahasiswa Administrasi Bisnis dan semoga bermanfaat bagi mahasiswa lainnya.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan positif sebagai informasi yang berhubungan dengan berbagai masalah komitmen organisasi, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai disetiap organisasi.