

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan sumber daya yang memiliki Komitmen dan kinerja yang tinggi. Kinerja sangat penting dalam semua instansi. Kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja pegawai. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Penyelenggaraan organisasi pada hakekatnya tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen modern, dimana fungsi-fungsi manajemen harus berjalan secara simultan dan proporsional dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal adalah salah satu fungsi organik manajemen yang harus ada dan dilaksanakan secara profesional sesuai standar dan norma yang berlaku dalam setiap penyelenggaraan organisasi, yaitu terhadap kewenangan setiap daerah otonom agar kewenangan tersebut tidak mengarah

kepada kedaulatan dengan tindakan-tindakan menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut “Rivai (2014:49) kinerja adalah sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi yang dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan pihak Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta yang paling serius karena keberhasilan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

Demi tercapai tujuan organisasi Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta terus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, agar mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan dunia saat ini. Visi dan misi menjadi tujuan bersama demi kemajuan organisasi. Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai yang diimplementasikan di lingkungan Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta.

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya (Luthans, 2015:22). Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta yaitu pegawai masih ada yang tidak mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai tidak mempunyai komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi/organisasi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi/organisasi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi/organisasi lain. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sarido dan

Solihah (2016), Setiawan dan Lestari (2016), Suharto *et.al* (2019), Syahrum *et.al* (2016), Friolina *et. al* (2017), Faisal (2016), Feminine *et.al* (2019), Fathia *et. al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Hartanto (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja yang berikutnya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Komunikasi adalah sebagai pengiriman informasi antara dua orang atau lebih. komunikasi merupakan interaksi atau proses hubungan saling pengertian antar manusia (Wekley dan Yukl, 2012:76). Adanya komunikasi yang baik sangat mempengaruhi pencapaian visi dan misi dan tujuan suatu instansi/organisasi, karena dengan adanya komunikasi antar pegawai maupun dengan pemimpin akan berdampak dalam semangat bekerja dan memberikan hasil yang maksimal

Komunikasi merupakan satu hal penting untuk menunjang kesuksesan organisasi baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap setiap perubahan lingkungan bisnis yang ada sehingga organisasi bisa tetap survive bahkan meraih keunggulan kompetitifnya.

Melalui komunikasi yang baik antar individu dan pihak-pihak yang terlibat langsung dalam organisasi maupun diluar organisasi, organisasi dapat memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan. Dasar komunikasi yang baik dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai agar menjadi lebih baik.

Indikasi yang terjadi masalah komunikasi pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta adalah pimpinan dengan para pegawai secara keseluruhan sudah berjalan baik, namun masih terjadi miss-komunikasi baik diantara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan. Kesalahan komunikasi ini terutama disebabkan karena pegawai terkadang tidak seluruhnya memahami tugas yang harus dilaksanakan dan kesalahan dalam menjalankan intruksi atasan. Jika kondisi tidak segera diatasi tentu akan mempengaruhi kesuksesan capaian program-program organisasi dan berdampak pada kinerja pegawai. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Sarido dan Solihah (2016), Riyadi *et.al* (2017), Friolina *et. al* (2017), Nugroho (2015) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Setiawan dan Lestari (2016) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja

Salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan seorang pegawai. Lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah suatu lingkungan fisik dimana para pegawai tersebut bekerja. Dengan lingkungan kerja fisik yang baik,

pegawai akan bekerja sesuai dengan keinginan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Menurut Danang (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta banyak dipengaruhi adanya pengelompokan antara pejabat dan pegawai yang belum bisa bekerja bersama-sama, sehingga kurangnya kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Hartanto (2016), Heny Sidanti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu relevan dilakukan oleh Hutagalung dan Triastuti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja

Suatu keberhasilan organisasi dalam mencapai terwujudnya tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang mencerminkan besar tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2015:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen

sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Fenomena disiplin kerja di Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta terlihat pegawai belum memperhatikan disiplin kerja misalnya masih banyak pegawai yang terlambat saat datang atau pulang kerja, pada jam kerja pegawai masih sering keluar kantor tanpa penugasan dan lain-lain, kurangnya pemimpin dalam menegur pegawai yang bersalah atau kurang berdisiplin. Dalam meningkat disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yang berkerja di organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:9) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga dalam mencapai kinerja yang optimal yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan yang baik pada pegawai. Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Fathia *et.al* (2018), dari Nugraha *et.al* (2017), Simatupang and Saroyeni (2018), Hutagalung dan Triastuti (2019) dimana disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dilakukan oleh Nugroho (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan dari fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh

komunikasi lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, sehingga dalam penelitian ini akan dikaji ulang dengan harapan hasil penelitian nantinya akan mempertegas dan memperkuat teori yang ada. Penelitian dengan judul : **Srategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Oranisasi Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?
3. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?
4. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?
6. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?



7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Surakarta?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta
- b. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta.
- c. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta.
- d. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta
- e. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta
- f. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta

- g. Mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

- a. Manfaat secara praktis

Memberikan bahan masukan dan sebagai pertimbangan bagi pimpinan dalam pengambilan kebijaksanaan serta merumuskan kebijakan dan strategi untuk mengupayakan peningkatan kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Surakarta.

- b. Manfaat secara teoritis

Memberikan sumbang saran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkait kinerja pegawai dan diharapkan menjadi bahan acuan serta referensi bagi peneliti yang akan datang dalam permasalahan mengenai kajian kinerja.