

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerjasama dan bersenergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, akan tetapi yang harus dipahami dan dimengerti bahwa manusia bukan seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki rasa, cipta dan karsa sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga di dalam pengkajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa bidang ilmu yang terkait.

Sebesar apapun sebuah organisasi pasti tidak bisa terlepas dari orang-orang atau sumber daya manusia yang mendukungnya. Karena manusia adalah yang mengatur perputaran roda kehidupan suatu organisasi, baik organisasi pemerintah atau organisasi swasta, organisasi kecil maupun organisasi besar, organisasi yang berorientasi laba maupun nirlaba. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki manusia-manusia atau sumber daya manusia yang memiliki

kompetensi tinggi, agar tujuan organisasi bisa tercapai. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dan dikoodinir dengan baik supaya bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi.

Globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu cepat harus diikuti dengan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan unggul karena kelangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang mendukungnya. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang mana perhatiannya terpusat pada unsure manusia dalam organisasi, yaitu mengelola unsure manusia seefektif mungkin dan seefisien mungkin agar manusia atau individu tersebut bisa bersaing dan memenangkan persaingan.

Manajemen sumber daya manusia penting bagi semua manajer, agar manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia, seperti: mempekerjakan tenaga kerja yang tinggi, mempunyai orang-orang yang bekerja tidak optimal, membuang-buang waktu dengan wawancara yang bertele-tele, membuat perusahaan menghadapi tuntutan hokum krena praktik pengelolaan SDM yang tidak aman, pemberian gaji karyawan yang tidak adil.

Komunikasi interpersonal yaitu komunikasi yang berlangsung antara pribadi yang satu dengan pribadi yang lain. Dalam jenis komunikasi ini, unsur pribadi terlibat secara utuh antara satu dengan lainnya dalam penyampaian dan penerimaan pesan secara nyata. Jenis ini, setiap peserta komunikasi tidak hanya memperhatikan pada isi pesan tetapi juga memperhatikan kadar hubungan antara pribadi.

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Permasalahan yang biasanya timbul dari organisasi adalah masih minimnya kerjasama diantara para pegawai, hal ini biasanya disebabkan belum berjalannya penerapan karakteristik budaya organisasi secara baik. Pemahaman karakteristik budaya organisasi merupakan pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi itu sendiri dimana memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi.

Budaya merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sulistyorini, (2014:60).

Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang pegawai dalam tugas kerjanya, artinya seorang kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang pegawai dapat

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetkan institusi atau organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. bila tugas kerja bisa dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti telah memnuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan. Artinya kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus dirasa belum optimal bilamana tujuan dan sasaran kerja belum dapat dicapai sesuai dengan target.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu system kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektifitas fungsi oraganisasi (Organ, dalam Titisari, 2016).

Kluckhohn (Geertz, 2013:4) kebudayaan merupakan hal yang kompleks dan mencakup keseluruhan cara hidup manusia, warsian sosial yang diperoleh individu dari kelompoknya, berkaitan dengan cara berpikir, merasakan, berkeyakinan dan berperilaku. Kebudayaan sebuah teori cabang antropologi yang menggambarkan cara suatu kelompok masyarakat berperilaku senyatanya, merupakan wadah sekumpulan pembelajaran, seperakat orientasi-orientasi standar terhadap masalah yang sedang berlangsung, sarana pembelajaran terhadap perilaku, suatu mekanisme penataan normative tingkah laku, seperangkat teknik untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan eksternal dan orang lain (penduduk asli), dan merupakan endapan sejarah.

Mc. Intosh (2018) pariwisata adalah gabungan gejala atau hubungan yang timbul dari interaksi wisatawan, bisnis, pemerintah, dan masyarakat tuan rumah

dalam proses menarik dan melayani wisatawan serta penunjang lainnya. Pariwisata juga dapat diartikan sebagai perjalanan yang dilakukan berkali-kali atau berputar-putar dari satu tempat ke tempat lain (Yoeti, 2017).

Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata wilayah Kabupaten Kudus, Jawa Tengah memiliki tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan Kabupaten Kudus dalam bidang budaya dan pariwisata berdasarkan asas otonomi daerahnya. Melalui kantor Dinas pariwisata dan kebudayaan atau yang disingkat Disparbud ini, berbagai urusan pemerintah daerah terkait bidang pariwisata dan kebudayaan dilakukan. Adapun tugas Disparbud adalah sebagai pelaksana urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata dan pelestarian budaya di wilayah kerjanya. Fungsi Disparbud ialah merumuskan kebijakan bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan dan perfilman, penyelenggara pariwisata dan kebudayaan, pembinaan dan pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator UPTD, hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya. Kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus yaitu beralamat Komplek GOR, Jalan Wergu Wetan, Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah 59318, Indonesia.

Berdasarkan data hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal kepada organization citizenship behavior berada pada kategori cukup baik, kategori ini didapat dengan cara membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor ideal dikali 100%. Hal ini berarti organization citizenship behavior Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

Kabupaten Kudus cukup baik pada penelitian sebelumnya dan seiringnya pergantian pimpinan pada tahun ke tahun budaya organisasi disana berubah. Ada 5 indikator organization citizenship behavior yaitu perilaku membantu orang lain, ketelitian, perilaku yang sportif, menjaga hubungan baik, dan kebijakan warga. Dari ke 5 indikator tersebut diperoleh rata-rata 3,48 untuk indikator perilaku membantu orang lain, 3,76 untuk indikator ketelitian, 3,12 untuk indikator perilaku yang sportif, 3,98 untuk indikator menjaga hubungan baik, dan 3,61 untuk indikator kebijakan warga. Dari hasil diatas terlihat indikator perilaku membantu oranglain yang mempunyai rata-rata tertinggi dan indikator kebijakan warga mempunyai rata-rata terendah.

Tabel 1.1
Data Observasi

No.	Permasalahan
1.	Kualitas kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus masih kurang.
1.	Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus masih kurang.
2.	Karakteristik para pegawai yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus yang kurang maksimal
3.	Etika organisasi yang kurang dipahami dengan baik.

Sumber : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dari data obvervasi awal yang dilakukan peneliti ada pegawai yang ditegur oleh pimpinan karena focus atau inti dari tugas yang diberikan tidak tercapai. Ada pegawai yng telat mengumpulkan hasil laporan, ada juga yang terlihat telat masuk, yang tidak sesuai dengan jam

masuk kerja. Hal ini mengakibatkan ada beberapa pegawai yang kurang paham di waktu-waktu apa saja dia harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan mengenai jam kantor yang kurang dilaksanakan dengan baik.

Research gap dari penelitian ini adalah penelitian dari Wawan Fermana Mamonto, Olivia S. Nelwan, dan Greis M. Sendow (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. Sedangkan peneliti dari Abdul Ghofar, Muchlis R. Luddin, dan Ma’ruf Akbar (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Keterlibatan Diri, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa ada pengaruh positif langsung komunikasi interpersonal pada kinerja karyawan pusat pendidikan dan pelatihan pegawai kementerian pendidikan Indonesia komunikasi dan informatika Republik Indonesia.

1.2.Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus yang ada sebagai berikut ini :

1. Variabel Eksogen yaitu komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan budaya organisasi. Variabel Endogen yaitu kinerja karyawan, sedangkan Variabel Mediasi yaitu organization citizenship behavior.
2. Objek penelitian ini di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus.

3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di semua bagian. Sedangkan sampel dalam penelitian ini diambil pada sebagian dari populasi dengan menggunakan teknik purpose sampling dengan kriteria pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun.
4. Penelitian ini dilakukan dengan jangka waktu 3 bulan terhitung setelah penyusunan proposal disetujui oleh dosen pembimbing.

1.3.Rumusan Masalah

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus. Pegawai dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan pimpinan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata ke tingkat selanjutnya. Namun, apa yang perlu pemimpin lakukan jika kinerja pegawai kurang baik sehingga memperlambat pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?

4. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?

5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
6. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?
7. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus?

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajemen Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang di mediasi dengan organization citizenship behavior (Ocb) meliputi komunikasi interpersonal, iklim organisasi, dan budaya organisasi pada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kudus.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan saran terkait dengan permasalahan kinerja karyawan yang di mediasi dengan organization citizenship behavior (Ocb) dilihat dari variabel komunikasi interpersonal, iklim organisasi dan budaya organisasi.