

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang sangat fundamental bagi organisasi yang menjadi penentu sebuah keberhasilan. Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil tidak hanya ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia melainkan juga kualitas sumber daya manusia yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan, organisasi perlu memiliki sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kompetensi sumber daya manusia itu sendiri. Setiap sumber daya manusia perlu memiliki kompetensi yang baik untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam berorganisasi. Selain kompetensi suatu organisasi juga memerlukan sebuah komitmen dari sumber daya manusia. Komitmen adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2016) komitmen merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen dapat mempengaruhi seorang pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk memperoleh pekerjaan lain (*turnover*). Menurut Robbin dan Judge (2011) komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relative dari individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi dengan ciri penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha untuk organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pengelolaan organisasi karena komitmen organisasi bersumber dari setiap individu untuk melakukan aktivitas yang bisa memberikan dampak positif bagi organisasi. Komitmen kerja yang kuat akan menjadikan sumber daya manusia bekerja dengan giat untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu dapat mewujudkan sumber daya manusia yang peduli dan menjaga keberlangsungan organisasinya. Sumber daya manusia akan berusaha keras memperbaiki dan membangun organisasinya menjadi lebih baik. Sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Suatu organisasi perlu menjalankan pengelolaan dan pengendalian sesuai fungsi manajemen agar mendapatkan komitmen yang tinggi. Organisasi perlu melakukan pendekatan secara *intens* dan berkelanjutan untuk mengelola sumber daya manusia, Hal ini disebabkan hasil yang diperoleh dari tindakan tersebut sebanding dengan segala sesuatu yang dilakukan untuk tujuan organisasi. Jika organisasi menjalankan tindakan tersebut, maka komitmen sumber daya manusia yang tinggi akan didapat dengan sendirinya.

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberikan informasi atau untuk mengubah sikap dan perilaku, baik langsung secara lisan, maupun secara tidak langsung melalui media (Effendy 2013). Organisasi adalah suatu kesatuan yang terdiri atas orang-orang atau bagian-bagian yang di dalamnya terdapat aktivitas kerja sama berdasarkan pola dan aturan-aturan untuk mencapai tujuan bersama sehingga diperlukan adanya komunikasi yang baik. Komunikasi organisasi adalah kegiatan organisasional yang berhubungan dengan pertukaran informasi pada lingkungan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi komunikasi memiliki peran sangat penting, dimana dalam menjalankan suatu pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat memahami setiap tugas mengenai pekerjaan. Keefektifan komunikasi dapat berjalan dengan baik jika saling memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antara atasan kepada bawahan harus memiliki makna yang saling dimengerti satu sama lain sehingga terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi pada suatu organisasi juga akan berpengaruh terhadap kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja karyawan dan organisasi. Pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada setiap kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian Wandu, Adha dan Asriyah (2019) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah penggunaan sistem dalam menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja merupakan hasil dari sumber daya manusia selama menjalankan tanggung jawab dalam organisasi. Kinerja yang baik diperlukan oleh organisasi agar dapat mencapai tujuan dan yang dapat diukur dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Kinerja sumber daya manusia dapat dikatakan baik apabila tujuan organisasi dapat tercapai baik sebagian ataupun keseluruhan. Pada dasarnya kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Menurut Wibowo (2016:8) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai organisasi. Keduanya memiliki hubungan satu sama lain, karena organisasi tidak akan dapat mencapai

suatu tujuan jika tidak ada kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Kinerja pada organisasi adalah jawaban dari suatu keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dan komunikasi dapat dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja dalam sebuah organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi dan komunikasi yang tinggi maka akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Pada penelitian ini, peneliti memilih Pemerintah Desa Balung Lor sebagai objek yang diteliti. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa. Desa Balung Lor terletak di Kecamatan Balung Kabupaten Jember dan memiliki luas Administrasi 900 Ha, terdiri dari 4 dusun yaitu Dusun Karang Anyar, Dusun Krajan, Dusun Kebon Sari dan Dusun Wetan Kali. Sedangkan batas – batas wilayah yaitu sebelah utara Desa Gumelar sebelah timur Desa Glundengan, sebelah selatan Desa Balung Kulon dan sebelah barat Desa Karang Semanding.

Fenomena Komitmen Organisasi yang ada di Kantor Desa Balung Lor yang peneliti dapati dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa komitmen para pegawai beberapa masih ada yang dibawah standar. Mereka berpendapat atau berfikir bahwa yang terpenting adalah berangkat bekerja, tanpa terlalu memperhatikan komitmen mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Salah satunya yaitu dalam melaksanakan administrasi umum Pemerintah Desa Balung Lor belum maksimal. Kegiatan pencatatan data dan informasi mengenai kegiatan Pemerintah Desa Balung Lor masih belum rapi. Kemudian permasalahan lainnya terdapat beberapa pegawai yang masih terlambat dan kurangnya tanggungjawab terhadap tugas yang diembannya seperti kurangnya pelayanan pemerintah desa terhadap masyarakat. Dan fenomena yang menyangkut tentang komunikasi, yaitu kurangnya komunikasi antara pihak desa dengan masyarakat dimana terdapat kurangnya keterlibatan masyarakat dalam musyawarah desa, kemudian pegawai juga memiliki hambatan dalam berkomunikasi dikarenakan ruang tempat mereka bekerja terpisah sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing. Selain itu terdapat kurangnya informasi antara atasan dan bawahan yang menyebabkan kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1.1 Target Dan Realisasi Program Kerja Tahun 2021

No	Program	Terealisasi (%)	Tidak Terealisasi (%)
1	Penyediaan jasa surat menyurat	100	0
2	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100	0
3	Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	60	40
4	Penyediaan alat tulis kantor	100	0
5	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan kantor	100	0
6	Penyediaan peralatan dan perlengkapan kantor	90	10
7	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	60	40
8	Penyediaan makanan dan minuman	80	20
9	Penyediaan peralatan dan bahan kebersihan	90	10
10	Peningkatan koordinasi perencanaan dan pengembangan program	90	10
11	Penunjang administrasi dan operasional rutin kantor/kedinasan	100	0
12	Pengadaan perlengkapan gedung kantor	100	0
13	Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional	50	50
14	Rehabilitasi gedung kantor pada tahun 2021	0	100
15	Penyelenggaraan peringatan upacara hari-hari besar nasional	0	100
16	Sosialisasi peraturan perundang-undangan	100	0
17	Bimbingan teknis / workshop / sosialisasi / seminar / impementasi perundang-undangan	100	0
18	Penyusunan laporan capaian kinerja (LAKIP) dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	100	0
19	Penyusuna laporan keuangan SKPD akhir Tahun	100	0
20	Penusunan RKA (rencana kerja dan anggaran)	100	0

Sumber: Pemerintah Desa Balung Lor

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa target dan realisasi program kerja Pemerintah Desa Balung Lor belum terealisasi secara maksimal, terdapat sejumlah program yang masih terealisasi beberapa persen dan dua program yang tidak terealisasi sama sekali. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pada Pemerintah Desa Balung Lor belum sepenuhnya optimal, dan masih jauh dari yang diharapkan masyarakat. Kondisi tersebut perlu diperbaiki agar dapat mencapai target salah satu caranya dengan memberikan instruksi dan arahan langsung dari pimpinan, karena secara psikologis apabila seorang pimpinan bisa langsung turun ke lapangan dan memberikan arahan kepada karyawan maka karyawan akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Kinerja yang baik dan tinggi diperlukan agar Pemerintah Desa Balung Lor dapat melaksanakan program-program yang telah direncanakan secara optimal. Selain itu sebagai lembaga pemerintah desa yang seluruh aktifitasnya berhubungan dengan masyarakat sehingga dalam memberikan pelayanan harus memperhatikan kebutuhan masyarakat, oleh karena itu dituntut adanya kinerja pegawai yang baik dan profesional dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada sekretaris Desa Balung Lor, permasalahan terkait variabel komitmen organisasi dan kinerja masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugas. Di sisi lain permasalahan yang terkait adalah kinerja dalam melaksanakan tugas masih kurang aktif dan aspiratif. Maka perlu adanya evaluasi untuk mengetahui hasil penilaian kinerja. Dengan melakukan penilaian kinerja dapat dilihat sejauh mana kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan mengetahui seberapa jauh efektivitas organisasi dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi pegawai sesuai dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Maka diperlukan penilaian kinerja yang terukur dan ditetapkan secara bersama yang dijadikan acuan dalam mengukur keberhasilan organisasi. Dimana, proses penilaian kinerja menjadi kunci utama dalam pengembangan organisasi. Terdapat dua pihak yang terlibat pada proses penilaian kinerja yaitu penilai (organisasi) dan pegawai (sumber daya manusia).

Penilaian kinerja memiliki dampak positif bagi kedua belah pihak yaitu dari pihak pegawai dan pihak organisasi. Dari sisi organisasi akan mendapatkan pegawai yang memenuhi "*the right man on the right place*" dan memudahkan kaderisasi demi pengembangan organisasi. Kedua, penilaian kinerja dapat memberikan satu peluang untuk seseorang dan bawahannya untuk mengamati perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Jika penilaian kinerja dilakukan maka terdapat beberapa manfaat yang akan diperoleh seperti perbaikan kinerja organisasi, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir, tantangan-tantangan eksternal, serta umpan balik pada sumber daya manusia. Ketiga, penilaian kinerja sebaiknya berpusat pada proses

perencanaan karir organisasi, karena penilaian dapat memberikan satu peluang yang baik dalam meninjau rencana karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang ditunjukkan.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian yang menjadi rujukan dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Qorni dan Rizana (2021) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa bahwa komitmen organisasi, kompetensi dan internal locus of control secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Sempor Kabupaten Kebumen. Penelitian tersebut sejalan dengan Ajijah dan Selvi (2021) dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pemerintah Desa di wilayah Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor.

Maka dengan merujuk penelitian terdahulu tersebut pertanyaan dari peneliti ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Bagi penelitian
Hasil penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor.
- b. Bagi akademisi
Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dalam bentuk referensi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Desa Balung Lor.

- c. Bagi penulis
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapat dari bangku kuliah, untuk diterapkan dilingkungan kerja yang sesungguhnya.
- d. Bagi penelitian lebih lanjut
Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti di masa mendatang, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan.

