

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya.

Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha dan mengaharapkan agar pegawainya memiliki kemampuan, kemauan, dan semangat tinggi untuk dapat menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai **Simamora (2017)**.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja dan uang saja tetapi juga menyangkut kinerja pegawai. Kinerja yang tinggi dari para pegawai akan berdampak pada keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Seseorang

dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan yang baik, artinya mencapai tujuan atau sasaran dengan standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain ini akan mendorong pegawai untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan ke jabatan yang lebih baik.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), komunikasi interpersonal dan kepemimpinan visioner.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) harus ditingkatkan. Selain dari OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), faktor komunikasi interpersonal juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain komunikasi interpersonal, kepemimpinan visioner juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut penelitian **Putri (2016)** Hasil analisis membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

According to research Jeffrey (2017) the results of the analysis prove that interpersonal communication has partially and significant effect on employee performance.

Penelitian yang dilakukan oleh **Nuriani (2018)** Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial dan signifikan variabel kepemimpinan visioner berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*According to research **Suyitno (2019)** the results of the analysis prove that visionary leadership has partially and significant effect on employee performance.*

Menurut penelitian **Razak (2018)** Hasil analisis membuktikan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

*According to research **Utari (2018)** the results of the analysis prove that Organizational Citizenship Behavior has partially and significant effect on employee performance.*

Tingginya tuntutan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, memaksa seluruh faktor yang ada di dalam organisasi untuk bekerja dengan maksimal. Termasuk di dalamnya faktor Sumber Daya Manusia. Manusia merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga organisasi sudah seharusnya memperhatikan faktor manusia di dalam perusahaan agar pegawai dapat bekerja dengan hasil kinerja yang baik. Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ini indikator kinerja utama tahun 2018-2020 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel berikut. Berikut adalah tabel 1.1 data capaian kinerja pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Utama
Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten
Dharmasraya Tahun 2018 – 2020

No	Indikator Kinerja Utama	2018		2019		2020	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Penyelenggaraan Dukungan Pegawai yang Profesional, Akuntabel (Sesuai Dengan Peraturan Perundangan), Efisien (Tepat Sasaran) dan Efektif (Tepat Guna)	95 %	68,78 %	100%	75,21%	100%	79,1%
2	Akumulasi Kemajuan Pembangunan/ Rehabilitasi Gedung, Pengadaan dan Belanja Modal	100 %	80,49 %	100%	67,44%	100%	77,14%
3	Penyiapan dan Penyelenggaraan Pelatihan dan Kegiatan yang Tepat Waktu dan Akuntabel	90 %	88, 78 %	100%	75,56%	100%	81,73%

Data : Arsip Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Tahun 2018 – 2020

Dari data di atas dapat di lihat rendahnya realisasi dari tingkat capaian kinerja pegawai yang berdampak pada hasil kinerja dari setiap pegawai. Pada tabel di atas juga dapat di lihat tidak sempurnanya realisasi pada indikator kinerja utama dari tahun 2018-2020. Berarti tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh komunikasi interpersonal, kepemimpinan visioner dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Berikut adalah tabel 1.2 Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan wisatawan nusantara di Kabupaten Dharmasraya periode Januari-Desember 2019.

Tabel 1.2
Jumlah Kunjungan Wisatawan Mancanegara Dan Wisatawan Nusantara Di
Kabupaten Dharmasraya Periode Januari-Desember 2019.

Bulan	Objek Wisata
Januari	1.533
Februari	508
Maret	1.584
April	1.630
Mei	2.147
Juni	2.526
Juli	3.082
Agustus	6.571
September	6.190
Oktober	5.659
November	5.590
Desember	6.862
Jumlah	551.374

Sumber : Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya, 2019

Berdasarkan data di atas dapat di lihat bahwa jumlah kunjungan wisatawan mancanegara dan wisatawan nusantara di Kabupaten Dharmasraya periode Januari-Desember 2019 mengalami fluktuasi, dimana pada bulan Februari terjadi penurunan drastis jumlah wisatawan. Bulan April sampai Agustus terjadi peningkatan jumlah pengunjung setiap bulan. Pada bulan September dan Oktober terjadi penurunan jumlah pengunjung. Bulan November dan Desember terjadi kenaikan jumlah pengunjung. Berarti tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disenyalir disebabkan oleh komunikasi interpersonal, kepemimpinan visioner dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Pegawai Dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih belum optimal
2. Komunikasi interpersonal yang kurang baik pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya sehingga tercipta kinerja yang kurang bagus.
3. Kepemimpinan visioner yang kurang bagus pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
4. Perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya masih rendah
5. Pengalaman kerja pegawai masih rendah.
6. Motivasi kinerja pegawai masih lemah.
7. Lingkungan kerja yang kurang nyaman.
8. Kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan budaya disiplin.
9. Suasana kerja yang kurang nyaman

10. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah komunikasi interpersonal, kepemimpinan visioner dan variabel intervening OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya. Periode penelitian tahun 2020.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?

4. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
6. Bagaimana pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan visioner dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
8. Bagaimana pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?
9. Bagaimana pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
2. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
3. Pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
5. Pengaruh kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
6. Pengaruh OCB (Organizational Citizenship Behavior) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
7. Pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan visioner dan OCB (Organizational Citizenship Behavior) secara bersama-sama terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya

8. Pengaruh tidak langsung komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya
9. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan visioner terhadap kinerja pegawai dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya

Dapat dimanfaatkan oleh pimpinan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh komunikasi interpersonal dan kepemimpinan visioner melalui OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap kinerja

pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.