

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam setiap organisasi ataupun perusahaan. Faktor manusia sangatlah memegang peranan penting dan menentukan, karena pada hakikatnya manusia sebagai sumber daya yang dipekerjakan di sebuah organisasi adalah sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Semua anggota organisasi merupakan asset berharga yang dapat dikembangkan. Tujuan yang dimiliki organisasi akan tercapai apabila terdapat sumber daya yang berkualitas dan tentunya didukung dengan sumber daya manusia yang andal dan mumpuni. Melihat tingkat berpengaruhnya sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin. Kinerja pasti ada pada setiap organisasi ataupun perusahaan karena kinerja merupakan ukuran atas kesuksesan yang dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memikirkan tingkat kinerja anggota di tengah kondisi kehidupan yang belum stabil dampak dari adanya pandemi virus Covid-19.

Wuhan merupakan tempat awal mula ditemukannya virus corona pada bulan desember 2019 yang secara ilmiah disebut SARS Corona Virus 2 (SARS-COV-2) yang berkembang menjadi penyakit Corona Virus Disiase 2019 (Covid-19). WHO (World Health Organization) sebagai Lembaga induk Kesehatan dunia menyatakan bahwa virus ini adalah wabah penyakit yang global (pandemi). Suatu penyakit dikatakan pandemi apabila penyakit tersebut telah menjadi wabah yang terjadi serempak dimana-mana, meliputi daerah geografis yang luas.

Adanya pandemi Covid-19 memberikan dampak yang signifikan dalam perubahan tatanan dunia, mulai dari aspek ekonomi, pendidikan, sosial, hingga kehidupan. Akibat pandemi virus Covid-19 banyak aktivitas yang harus dilakukan di rumah. Telah banyak kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat sebagai upaya penanganan pandemi Covid-19, seperti *social distancing*, *physical distancing*, *work from home*. Selain itu, pemerintah menetapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) hingga yang terkini yakni Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa pandemi Covid-19 besar kecil akan memberikan pengaruh pada kinerja sumber daya manusia dalam organisasi, tidak terkecuali Generasi Baru Indonesia Komisariat Universitas Trunojoyo Madura. Aktivitas pelaksanaan program kerja Generasi Baru Indonesia Komisariat Universitas Trunojoyo Madura yang awal mulanya dilakukan dengan cara tatap muka, namun saat ini berganti dengan sistem *daring* (dalam jaringan). Jadi, hal ini tidak menutup kemungkinan memberikan dampak pada kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura.

Generasi Baru Indonesia (GenBI) Komisariat Universitas Trunojoyo Madura merupakan komunitas bagi mahasiswa penerima beasiswa Bank Indonesia yang berada pada wilayah kerja kantor perwakilan Bank Indonesia daerah Jawa Timur dan di bawah naungan koordinator komisariat GenBI Suramadu (Surabaya-Madura). Para GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura diharapkan menjadi pemimpin masa depan di berbagai bidang dan tingkatan serta dapat menjadi garda terdepan dalam melakukan aksi nyata dalam pembangunan bangsa yang memberikan inspirasi dan motivasi untuk masyarakat. Karena itulah, kinerja

pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura harus dikelola secara maksimal sejak dini agar tujuan dibentuknya komunitas ini dapat tercapai.

Seorang pimpinan harus memikirkan tingkat kinerja anggota di tengah kondisi kehidupan yang tidak stabil, supaya setiap anggota pengurus dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dewasa ini, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan memiliki latar belakang yang heterogen baik dari cara berpikir, pendidikan, minat dan bakat serta setiap individu memiliki ciri khas sendiri. Adanya perilaku yang beragam pada setiap individu inilah yang nantinya akan mempengaruhi jalannya aktivitas organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota dalam organisasi yakni karakteristik individu.

Kinerja dari setiap individu adalah dasar penilaian tingkat kinerja organisasi sehingga pihak pimpinan dituntut untuk dapat memahami perilaku dan sikap setiap individu. Menurut (Robbins & Judge, 2017:28) menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja dalam organisasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri, hal ini harus sangat diperhatikan oleh organisasi supaya selaras dengan visi, misi serta tujuan organisasi. Variabel yang mempengaruhi sikap individu mencakup latar belakang keluarga, kepribadian, sikap, umur, ras, jenis kelamin, kapasitas belajar, kemampuan dan keterampilan serta pengalaman.

Berikut ini tabel jumlah pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, Jenis Kelamin dan Asal Daerah adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Jumlah Pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo
Madura Periode 2021-2022 Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan, Jenis
Kelamin dan Asal Daerah**

PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		ASAL PROVINSI					JUMLAH PENGURUS
	L	Pr	JAWA TIMUR	JAWA TENGAH	JAWA BARAT	DKI JAKARTA	RIAU	
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS	4	13	13	-	2	1	1	17
FAKULTAS PENDIDIKAN	6	6	12	-	-	-	-	12
FAKULTAS FISIB	5	7	11	1	-	-	-	12
FAKULTAS TEKNIK	4	9	12	-	1	-	-	13
FAKULTAS PERTANIAN	5	4	9	-	-	-	-	9
FAKULTAS KEISLAMAN	-	3	3	-	-	-	-	3
FAKULTAS HUKUM	6	3	8	-	1	-	-	9
TOTAL	30	45	68	1	4	1	1	75

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa total jumlah keseluruhan pengurus di atas hampir seluruh pengurus berasal dari daerah Jawa Timur sebanyak 68 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, sehingga menimbulkan kemampuan yang bervariasi yang berpengaruh pada kualitas kerja masing-masing individu. Hal ini, menunjukkan bahwa terdapat sumber daya manusia yang heterogen dari segi karakteristik individu di GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura, yang dapat menimbulkan suatu gejala atau permasalahan pada kualitas kinerja pengurus. Permasalahan ini semakin kompleks karena terdapat hambatan jarak akibat pandemi yang membuat para pengurus tidak dapat bertemu secara langsung, sehingga menimbulkan ketidakpahaman sifat dan perilaku masing-masing individu dan belum dapat mengenal karakter masing-

masing pengurus dengan baik. Namun, hal ini belum cukup untuk mengukur kinerja dari setiap individu dalam organisasi.

Pertama, indikasi permasalahan karakteristik individu pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dapat dilihat dari *kemampuan* dalam berorganisasi yang masih cenderung rendah, para pengurus belum mengetahui betul *nilai-nilai* dalam organisasi, dan *sikap* antar pengurus cenderung tidak peduli satu sama lain serta tidak memiliki inisiatif untuk saling membantu begitu juga *minat* para pengurus untuk terus mengembangkan diri dalam organisasi masih terbilang rendah.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pengurus yakni komunikasi. Komunikasi sangat penting dalam menjalankan roda organisasi tanpa adanya komunikasi program kerja yang telah disusun tidak akan pernah terlaksana. Jadi, adanya komunikasi yang baik antar setiap pengurus sangat dibutuhkan. Menurut Sinambela (2016:11) komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Dari pengertian di atas komunikasi penting dilakukan sebagai proses interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan program kerja ataupun yang lainnya.

Komunikasi tidak hanya terjadi antara beberapa pengurus saja, tapi melibatkan semua struktur organisasi baik secara horizontal dan vertikal. Komunikasi yang baik antara pimpinan ke anggota pengurus maupun sesama pengurus akan mempermudah jalannya kerjasama sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Beberapa kendala komunikasi pada GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura, berdasarkan pengamatan awal menunjukkan

bahwa komunikasi yang terdapat dalam organisasi belum berjalan secara maksimal. Salah satu penyebab tidak maksimalnya jalan komunikasi karena dampak dari pandemi yang semua komunikasi dilakukan secara dalam jaringan (*daring*).

Kedua, indikasi permasalahan dalam komunikasi dapat terlihat dari kemampuan *pemahaman* para pengurus saat mendapatkan informasi, yakni masih terdapat beberapa pengurus yang kebingungan dalam memahami informasi yang ada karena disebabkan banyaknya saluran komunikasi yang digunakan dalam organisasi. Kemudian cara berkomunikasi yang dimiliki oleh beberapa pengurus belum bisa dikatakan baik karena terdapat beberapa pengurus yang dalam berkomunikasi masih menyinggung perasaan pengurus lain sehingga tidak terdapat *rasa senang* saat melakukan komunikasi satu sama lain. Dari penjelasan indikasi permasalahan sebelumnya tentu bisa dilihat bahwa hubungan yang ada dalam kepengurusan GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura cenderung dalam *hubungan* yang tidak baik sehingga komunikasi yang ada tidak dapat *mempengaruhi sikap* satu sama lain.

Melalui wawancara yang dilakukan ditemukan bukti bahwa hambatan yang ada dalam organisasi yakni banyaknya saluran informasi yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari ketua umum kepada anggota pengurus yang lain harus melalui sekretaris umum atau ketua divisi lalu kepada penanggung jawab program kerja terlebih dahulu sampai akhirnya kepada anggota pengurus yang lain, sehingga terdapat kemungkinan berubahnya informasi. Selain itu, komunikasi yang belum optimal pada GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura diakibatkan sikap pengurus yang cenderung sungkan dalam menyampaikan pesan ataupun berbagi saran, masukan dan keluhan kepada ketua umum, masih

ada pengurus yang menyinggung perasaan orang lain serta terdapat sikap acuh untuk membalas pesan yang terdapat dalam grup komunikasi.

Dari beberapa anggota pengurus masih terdapat pengurus yang kurang menguasai cara berkomunikasi yang baik sehingga menyebabkan pemahaman pesan yang salah. Sedangkan dari pihak eksternal yaitu Bank Indonesia yang sering memberikan informasi secara tiba-tiba memberikan dampak pada kinerja pengurus. Permasalahan ini semakin kompleks karena komunikasi yang dilakukan secara jarak jauh sebagai adaptasi dari adanya virus Covid-19 yakni secara *daring* yang memungkinkan terjadinya gangguan di luar kehendak para pengurus sehingga terjadinya miss komunikasi yang berpotensi mengakibatkan kinerja yang tidak optimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, kinerja seseorang dapat dilihat dari usaha dan upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kinerja pada hakikatnya dapat dilihat dari dua segi yakni kinerja pegawai (setiap individu dalam organisasi) dan kinerja organisasi. Kinerja dari setiap individu akan menjadi totalitas hasil kerja yang diraih suatu organisasi. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama".

Tingkat kinerja dalam komunitas GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dapat dilihat dari program kerja yang telah dilaksanakan dan rata-rata poin

keaktifan setiap divisi. Berikut tabel kinerja GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dalam kurun waktu bulan Juli-Agustus sebagai berikut.

**Tabel 1.1 Realisasi Program Kerja dan Persentase Poin Keaktifan GenBI
Komisariat Universitas Trunojoyo Madura Periode 2021-2022
Pada Bulan Juli-Agustus**

No	DIVISI	PROGRAM KERJA TERLAKSANA	RATA-RATA POIN KEAKTIFAN
1	Pendidikan	1 program kerja	54%
2	Humas dan Publikasi	4 program kerja	59%
3	Kewirausahaan	-	59,30%
4	Lingkungan Hidup	-	56%
5	Kesehatan Masyarakat	1 program kerja	63%
6	PSDM	2 program kerja	57%

Sumber: GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura, 2021 (data diolah)

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat ada 8 program yang telah terlaksana dan rata-rata poin keaktifan masih berkisar pada angka 50% pada bulan Juli-Agustus, namun hal ini belum bisa menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura karena masa bakti kepengurusan yang terbilang masih cukup pendek, serta kinerja dari setiap individu belum cukup untuk dikatakan optimal dalam mengerjakan tugasnya.

Ketiga, indikasi permasalahan kinerja yang belum optimal dalam kepengurusan GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dapat dilihat dari *kualitas* program kerja yang dilaksanakan kurang memberikan dampak sosial sebagaimana esensi tujuan dari dibentuknya organisasi ini dan *kuantitas* dari program kerja yang dilaksanakan belum mencapai jumlah target yang ada. Indikasi permasalahan kinerja yang lain dapat dilihat dari segi *waktu* masih terdapat beberapa pengurus yang dalam melaksanakan program kerja masih terlambat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Selain itu terdapat pula pengeluaran dana yang dalam pelaksanaan program kerja yang melebihi rancangan anggaran

biaya program kerja yang telah disepakati diawal kepengurusan dari hal tersebut dapat dinilai bahwa para pengurus belum dapat *menekan biaya pengeluaran* untuk program kerja. Kemudian dampak dari adanya komunikasi yang kurang baik mengakibatkan *hubungan antar karyawan* tidak terjalin dengan baik pula, hal inilah yang memberikan dampak pada kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan dalam organisasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dan tercapainya pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, tentu diperlukan adanya komitmen organisasi pada setiap anggota pengurus. Komitmen memiliki peranan penting karena dengan adanya komitmen dari setiap individu pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura yang mau bekerja dengan lebih giat dan antusias tentu akan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Banyaknya fenomena yang terjadi, baik dengan sengaja atau tidak sengaja menunjukkan komitmen dan loyalitas yang dimiliki pengurus organisasi masih rendah. Pengurus yang kurang berkomitmen untuk organisasi lebih cenderung menarik diri dari organisasinya, baik secara terselubung seperti absen dalam pelaksanaan kegiatan, tidak mengikuti agenda rapat, tidak melaksanakan tanggung jawabnya. Dalam studi sumber daya manusia, komitmen organisasi 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 (Agung, 2017:23).

Keempat. indikasi permasalahan yang ada dari tingkat komitmen yang dimiliki masing-masing individu pengurus cenderung rendah hal ini dibuktikan dari hasil observasi yang terlihat bahwa para pengurus tidak memiliki rasa *kebanggaan dan kesetiaan* pada organisasi karena masih ada anggota yang mengutamakan organisasi di luar GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura serta rasa *kemauan* untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi cenderung rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian pada pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PENGURUS GENERASI BARU INDONESIA KOMISARIAT UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MASA PANDEMI COVID-19”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini ialah.

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura?
4. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura?
6. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura melalui komitmen organisasi?
7. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura melalui komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap komitmen organisasi pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura
5. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura

6. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura melalui komitmen organisasi
7. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja pengurus GenBI Komisariat Universitas Trunojoyo Madura melalui komitmen organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan tujuan yang telah ditetapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi kepada semua pihak-pihak yang terkait, yakni:

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini bisa dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta adanya variabel-variabel yang telah diteliti dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi serta sebagai sumber informasi untuk dijadikan masukan dan evaluasi bagi setiap anggota pengurus.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan mempermudah akademisi saat mempelajari dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya bidang sumber daya manusia yang dijadikan variabel penelitian serta sebagai sumber kajian maupun diskusi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi tentang pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan komitmen terhadap kinerja

organisasi serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam menyelesaikan penelitian selanjutnya untuk lebih dikembangkan.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk menambah wawasan juga pengetahuan mengenai variabel yang sedang diteliti. Selain itu, peneliti dapat menerapkan konsep dan teori yang selama ini telah dipelajari dalam bangku perkuliahan serta sebagai bekal untuk nantinya terjun dalam dunia kerja industri.