

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi terdapat dalam kehidupan manusia. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 1990). Secara eksplisit, definisi tersebut mengasumsikan kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusianya. Pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju ataupun mundurnya organisasi.

Hardjana (2003) mengemukakan bahwa sebagai makhluk sosial, manusia hanya dapat hidup, berkembang, dan berperan sebagai manusia dengan berhubungan dan bekerjasama dengan manusia lain. Salah satu cara terpenting untuk berhubungan dan bekerjasama dengan manusia adalah dengan berkomunikasi.

Pendapat yang hampir sama juga dikemukakan oleh Yulia (2002) yang mengemukakan bahwa komunikasi ada di berbagai sektor kehidupan, keluarga, teman, dan juga masyarakat. Komunikasi merupakan faktor yang penting dalam kehidupan sosial antar manusia. Dengan adanya komunikasi terbentuklah saling pengertian, persahabatan, ditimbulkannya kasih sayang dipelihara, dan peradaban dilestarikan.

Tubbs dan Moss (1992) mengemukakan efektivitas komunikasi interpersonal ditandai antara komunikan dan komunikator dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, mempengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan nyata sebagai umpan balik.

Steers (1980) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berawal timbul dari keterikatan karyawan terhadap organisasi. Keterikatan itu dapat timbul karena, perusahaan menawarkan serangkaian imbalan yang sesuai dengan harapan mereka dan berlaku di seluruh organisasi, sehingga membuat organisasi terlihat lebih menarik dibandingkan dengan organisasi - organisasi yang lain. Imbalan -- imbalan itu dapat berupa tingkat gaji yang relatif tinggi, fasilitas tambahan yang baik, kesempatan bagi pertumbuhan dan kemajuan pribadi melalui program pelatihan perusahaan dan sebagainya, sehingga muncullah keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Steers (1980) menambahkan, untuk meningkatkan keterikatan menjadi komitmen yang efektif, perusahaan perlu menempatkan para karyawan dalam situasi yang membuka kesempatan bagi mereka untuk mencapai tujuan -- tujuan pribadi mereka yang relevan bagi perusahaan. Barangkali juga ada kemungkinan mengubah **UNIVERSITAS MEDAN AREA** pekerjaan para karyawan sehingga