

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fungsi dari motivasi berafiliasi dalam sebuah perusahaan dipegang oleh karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan dalam memenuhi *workplace friendship*. Peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko akan memberikan dampak pada bagaimana cara bersaing dengan baik tanpa melibatkan prasaan sama sekali.

Kinerja karyawan yang baik dalam sebuah perusahaan akan meningkatkan produktifitas pada perusahaan itu sendiri dan membangkitkan semangat dalam berkerja untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila sudah merasakan dukungan dari organisasi maupun keterlibatan karyawan telah dirasakan dan terpenuhi. Kinerja karyawan yang memuaskan akan memberikan dampak peningkatan dalam suatu perusahaan, tetapi kinerja karyawan yang menurun akan membuat sebuah perusahaan mengalami penurunan ataupun pada keadaan yang tidak diharapkan oleh perusahaan.

Menurut **Sadat et al (2020)** Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya dilapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan-pendidikan bagi para manajemen perusahaan. Pengembangan operasional dan pendidikan-pendidikan

bagi para manajemen perusahaan bertujuan untuk meningkatkan hasil secara efektif sedangkan pengembangan teknis bertujuan untuk meningkatkan konsep dan strategi dalam merencanakan dan mengembangkan potensi yang ada pada setiap manajemen perusahaan.

Menurut **Budihardjo, n.d.** Kinerja karyawan secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *Job Description* (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.

Dari defenisi penelitian terdahulu diatas, hubungan erat yang dijalin antara teman kantor atau teman kerja untuk menjalin kepercayaan antara satu sama lain tanpa adanya kecemburuan didalam pekerjaan, agar

Menurut **Asmara Indahingwati et al (2020)** Motivasi berafiliasi yang berasal dari lingkungan eksternal sebagai pemberian daya semangat untuk melakukan tindakan-tindakan yang melatar belakangi individu untuk membuat berkerja keras, disiplin menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut **Hadi & Hanurawan (2018)** Motivasi berafiliasi dalam berkerja untuk dapat diterima atau disukai secara interpersonal atau sosial. Mereka lebih menyukai situasi kerja yang terdapat didalamnya iklim kerja sama ketimbang kompetisi. Sedangkan menurut **Moh. Toharudin (2020)** *Need for affiliation* atau motivasi berafiliasi adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain berada bersama orang lain, tidak mau

melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Sedangkan menurut **(Empati & Indrawati, 2016)** Motivasi berafiliasi adalah dorongan dasar untuk mencari dan mempertahankan relasi interpersonal.

Berdasarkan dari penelitian diatas, dapat disimpulkan ingin membentuk hubungan erat antar pribadi yang ramah dan akrab, individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat kooperatif dan sikap persahabatan dengan pihak lain.

Menurut **Ferreira et al (2021)** *Workplace friendship* atau juga disebut hubungan kerja juga didapat pada saat kita menjalin komunikasi yang baik pada pelanggan atau rekan kerja dari segi pelayanan, bagaimana cara kita berbicara akan mempengaruhi kerjasama antar rekan kerja dan akan menjalin kepercayaan kita tersebut. Tempat kerja didefinisikan sebagai kondisi emosi positif dan aktivitas positif yang dirasakan individu secara subjektif dalam menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan aktivitas pekerjaan ditempat kerja. Sahabat ditempat kerja merupakan salah satu yang mendukung kita menjadi bahagia.

Menurut (Mao and Hsieh, 2013; Yin et al., 2015; Zhang, 2014)” persahabatan di tempat kerja dapat secara signifikan dan positif mempengaruhi tim atmosfer, kinerja pekerjaan, keterlibatan karyawan, ketidakamanan kerja dan perilaku suara, dll”(Cao & Zhang, 2020)

Menurut Dariyo (2004:127-128) yang dikutip **(Of et al., 2018)** “Persahabatan merupakan hubungan emosional antara dua individu atau lebih, baik antara sejenis

maupun berbeda jenis kelamin, yang didasari saling pengertian, menghargai, mempercayai antara satu dan yang lainnya”.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan pertemanan di tempat kerja terdiri dari dua dimensi, peluang pertemanan (besarnya peluang yang dimiliki karyawan saat ini, berkomunikasi dan bekerja sama dengan karyawan lain di tempat kerja, dan prevalensi pertemanan, perasaan yang dimiliki karyawan terkait pertemanan di tempat kerja).

Menurut **Darmawan & Putri (2018)** Komitmen organisasional yang meningkat pada para pegawai ditunjang melalui adanya perasaan puas ketika pegawai melihat pemimpinnya mampu menjadi seseorang yang berhasil meyakinkan para anggotanya dalam mengtransformasikan visi organisasi. **Akbar et al (2017)** Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional kepuasan pegawai akan diukur ketika komitmen organisasionalnya dijalankan.

Fenomena yang terjadi di PT. Telkom Cabang Kab. Mukomuko terhadap Kinerja Karyawan. Berikut merupakan tabel penjualan kartu dari tahun 2017- 2020.

Tabel 1.1
Volume Penjualan Kartu PT. Telkom Cabang Kab. Mukomuko

2017-2020

Tahun	Penjualan	% +/-
2017	2.400.345 unit/tahun	-
2018	1.500.234 unit/tahun	-37,49
2019	2.400.543 unit/tahun	60,01
2020	1.560.543 unit/tahun	-34,99

Sumber : PT. Telkom Cabang Kab. Mukomuko

Berdasarkan tabel 1.1 diatas penjualan kartu pada PT. Telkom Cabang Kab. Mukomuko tahun 2017 penjualan sebesar 2.400.345 unit, pada tahun 2018 penjualan turun sebesar 1.500.234 unit dengan persentase -37,49, pada tahun 2019 penjualan naik sebesar 2.400.545 unit dengan persentase 60,01 dan pada tahun 2020 penjualan kembali menurun sebesar 1.560.543 unit dengan persentase -34,99. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan PT. Telkom Cabang Kab.Mukomukobelum optimal, disinyalir disebabkan oleh Motivasi Berafiliasi dan *Workplace Friendship* melalui Komitmen Organisasi.

Dari pembahasan diatas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi nilai suatu perusahaan . Variabel kinerja merupakan kinerja karyawan akan dibentuk oleh atasan pada tugas tertentu. Variabel berafiliasi merupakan pertalian antara dua belah pihak dengan yang lain. Variabel *workplace friendship* merupakan Pertemanan akan meningkat kinerja kita diperusahaan.Variabel komitmen organisasional yaitu ketika anggota mentraformasikan visi bersama. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI BERAFFILIASI DAN *WORKPLACE FRIENDSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL**

SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.TELKOM CABANG MUKOMUKO”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas,maka penulis dapat mengidentifikasi masalah masalah yang terkait dengan nilai perusahaan,antara lain :

1. Masih kurangnya untuk menjalin kerjasama untuk hal dalam berkerja karena bersaing dalam perusahaan
2. Pegawai hanya berkerja atas apa yang diperintahkan bukan dari hal yang ingin dikerjakan tidak mau menolong sesama rekan
3. Karyawan akan merasa puas apabila atasan berhasil mencapai tujuan karena pekerjaan mereka terealisasi
4. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang bisa memotivasi karyawan dengan benar
5. *Training* yang dilakukan PT. Telkom Cabang Mukomuko belum maksimal
6. Kinerja karyawan yang belum maksimal
7. Dalam *workplace friendship* karyawan akan merasakan cemburu sosial pada karyawan yang menyainginya
8. Masih terjadinya sistem keluarga dalam perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Dalam batasan masalah ini penulis membatasi hanya tiga variabel Motivasi berafiliasi (X1), dan *Workplace friendship* (X2), Komitmen organisasional (Z),

dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan objek pada PT. Telkom Cabang Mukomuko.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi berafiliasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
2. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap komitmen organisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
4. Bagaimana pengaruh *workplace friendsip* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
6. Bagaimana pengaruh motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
7. Bagaimana pengaruh *workplace friendship* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen orgaisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?

1.5.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi berafiliasi terhadap komitmen organisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
2. Untuk mengetahui *workplace friendship* terhadap komitmen organisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
3. Untuk mengetahui Motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
4. Untuk mengetahui *workplace friendsip* terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
5. Untuk mengetahui komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
6. Untuk mengetahui motivasi berafiliasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?
7. Untuk mengetahui *workplace friendship* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen orgaisasional pada PT. Telkom Cabang Mukomuko?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dilakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman kerja serta sebagai bekal dalam

menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT.Telkom Cabang Mukomuko untuk lebih baik lagi.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan bagaimana cara berteman dalam berkerja, berteman dengan perusahaan lainnya dan bisa dikembangkan dengan baik oleh kinerja karyawan yang baik pada PT.Telkom Cabang Mukomuko melalui kinerja karyawan sebgai variabel intervening.