

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah Negara maupun dalam skala lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia berperan sebagai pemikir, perencanaan dan pelaksanaan seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin guna untuk meningkatkan prestasi karyawan. Karena peran karyawan tidak hanya untuk menjadi karyawan biasa saja, melainkan diperlukan peran karyawan yang berprestasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi agar aktivitas berjalan dengan baik oleh sebab itu perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan tinggi.

(Syamsuri, 2018) keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

komunikasi menurut (Muchith Abdul, 2016) adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi. Selain itu alat komunikasi yang beraneka ragam dan kompleks membuat banyaknya dinamika dalam berkomunikasi. Seberapa penting komunikasi dalam perannya terhadap kelangsungan sebuah organisasi dijelaskan oleh banyaknya waktu yang dihabiskan para karyawan setiap mereka bekerja. Sepanjang mereka bekerja banyak percakapan yang terjadi, baik yang sifatnya penting keorganisasian maupun hanya sekedar sapaan atau candaan.

(Wibawa, 2017) menyatakan bahwa tingkat komitmen pegawai yang rendah di dalam organisasi, yang berakibat karyawan tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaan, serta kurang aktif dalam menyumbangkan ide-ide dan kontribusinya di dalam organisasi. (Aditya, 2014) mengungkapkan bahwa semakin rendahnya tingkat komitmen karyawan maka akan semakin rendah usaha karyawan dalam melakukan pekerjaan.

(Kusuma & Lina, 2018) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai dan pemimpin organisasi, serta

melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar, dan kompetensi yang disetujui bersama. Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu melihat kinerja sumber daya manusia sebagai isu strategis dan juga sebagai alat untuk membantu mencapai keunggulan kompetitif.

(Septiadi, 2017) Menurunnya tingkat kinerja seseorang di dalam suatu organisasi disebabkan karena kurangnya karyawan yang dilibatkan di dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu, seharusnya organisasi lebih sering melibatkan para pegawai dalam setiap pekerjaan, agar karyawan yang dilibatkan menjadi lebih berkomitmen dalam pekerjaan dan meningkatnya kinerja, dengan begitu dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil. **(Sintaasih, 2017)** menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya dapat ditingkatkan, salah satunya dengan diberikannya disiplin kerja serta keterlibatan kerja yang didasarkan pada pencapaian prestasi kerja melalui kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja lebih giat dan akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan ingin semua karyawannya dapat melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin tak terkecuali PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan

perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan luar Negeri serta melakukan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja. PT. Andalan Mitra Prestasi mempunyai aturan-aturan dalam perusahaan nya yang dikembangkan sebagai penopang dalam pencapaian tujuan. PT.Andalan Mitra Prestasi masih perlu untuk memotivasi para karyawan dengan memberikan pelatihan secara berkelanjutan yang adil dan sesuai standar kepada karyawan nya agar lebih meningkatkan kinerja para karyawan.

Selain keterlibatan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya, terlebih menghadapi zaman kemajuan segala bidang yang di hadapi dengan kegiatan dan kesibukan yang harus dilakukan. Secara sederhana komitmen organisasi mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

PT. Andalan Mitra Prestasi yang beralamat di jalan S. Parman No. 80-82, Padang Utara, hanya berusaha dibidang PT. Andalan Mitra Prestasi yang merupakan perusahaan penyedia dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan luar Negeri. Komisaris dan direksi perusahaan PT. Andalan Mitra Prestasi sudah cukup berpengalaman dibidang penempatan jasa tenaga kerja sejak tahun 1993 yang diawali sebagai pimpinan cabang untuk Wilayah Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Jambi, dan Provinsi Bengkulu.PT. Andalan Mitra Prestasi Padang memiliki karyawan sebanyak 60 orang.

Berikut akan disajikan rekapitulasi daftar absensi karyawan di PT. Andalan Mitra Prestasi Padang dalam bentuk table mulai dari bulan april sampai september 2018.

Table 1.1

**Absensi Karywan PT. Andalan Mitra Prestasi Padang
Periode Januari - Desember 2018**

Bulan	Keterangan					
	Jumlah karyawan	Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Sakit	Cuti
Januari	60 orang	27	33	8	9	20
Februari	60 orang	30	30	11	13	19
Maret	60 orang	36	24	9	10	19
April	60 orang	22	33	13	12	21
Mai	60 orang	20	40	7	9	12
Juni	60 orang	44	16	10	13	8
Juli	60 orang	50	10	5	4	5
Agustus	60 orang	45	10	3	8	9
September	60 orang	30	20	15	10	15
Oktober	60 orang	28	35	18	17	22
November	60 orang	44	38	8	13	25
Desember	60 orang	20	44	28	7	44

Sumber: PT. Andalan Mitra Prestasi Padang

Dari **Tabel 1.1** diatas dapat dilihat dimana masih ada kendala di PT. Andalan Mitra Prestasi Padang antara lain karyawan datang terlambat, karyawan yang hadir tidak tepat waktu dan banyaknya karyawan yang alpha. Terutama pada bulan desember dimana karyawan yang terlambat 44, alpha 28 orang. Hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, penyelesaian pekerjaan sering tertunda, hasil kerja mereka tidak maksimal yang berdampak pada prestasi kerja Karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

Walaupun pada PT. Andalan Mitra Prestasi cabang Padang ini sudah menggunakan *finger print*, pada data diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan masih tinggi, meskipun dengan berbagai alasan ketidakhadiran karyawan tersebut berbeda-beda, hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas, tanggung jawab karyawan dan penyelesaian tugas yang terbengkalai. Namun dalam kenyataannya Keterlibatan kejadian komunikasi yang dijalankan PT. Andalan Mitra Prestasi ternyata masih ada juga permasalahan dilapangan yaitu dalam bentuk ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel bebas keterlibatan kejadian komunikasi organisasi dan melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan melihat tingkat Kinerja Karyawan dengan judul **“Pengaruh keterlibatan kerja dan komunikasi terhadap kinerja**

karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening Pada PT. Andalan Mitra Prestasi ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
2. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi ?
3. Adakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
4. Adakah pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
5. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
6. Adakah pengaruh keterlibat kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
7. Adakah pengaruh komunikasi dengan komitmen organisasi sebagai varabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Keterlibatan Kerja (X1) dan Komunikasi

(X2) sebagai Variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi .

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi ?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
6. Bagaimana pengaruh keterlibat kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?
7. Bagaimana pengaruh komunikasi dengan komitmen organisasi sebagai varabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi ?

1.5 Tujuan dan Manmfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menguji hipotesis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi padang.

1.5.2 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menguji hipotesis sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti dalam penulisan karya ilmiah (SKRIPSI) yang terkait dari masalah yang di teliti.

2. Bagi perusahaan

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sekaligus ini diharapkan berguna dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak didapatkan selama perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, komunikasi, kinerja karyawan dan komitmen organisasi yang didapat dalam perkuliahan.

4. Bagi umum

Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan komitmen organisasi dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.