

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karoseri berasal dari bahasa Belanda, *Carrosserie* adalah rumah-rumah kendaraan yang dibangun di atas rangka/sasi mobil atau sasis khusus bus ataupun truk (Karoseri, Maret 21, 2022). Karoseri dibuat menggunakan plat logam agar tetap kuat saat digunakan. PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi merupakan perusahaan yang memproduksi karoseri untuk kebutuhan khususnya masyarakat Sukabumi dan Provinsi Jawa Barat dan seluruh Indonesia pada umumnya. PT Panca Tunggal Kota Sukabumi memproduksi box aluminium, box besi, bak besi, bus, minibus, ambulance, angkot dll.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting yang harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi (Larasati, 2018). Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi (Hanggraeni, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Budiarti et al., 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Rahman, 2020). Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Soetrisno, 2016).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi (Sudiardhita et al., 2018). Kinerja meliputi apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Bataineh, 2019). Banyak organisasi menyadari bahwa karyawan adalah sumber utama keunggulan kompetitif mereka dan karenanya karyawan berkontribusi pada kinerja organisasi (Hagos & Shimels, 2018). Faktor utama yang paling mendorong seseorang untuk menunjukkan kinerja adalah hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya (Pasyah et al., 2020).

Komunikasi Interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara dua orang secara tatap muka (Panuju, 2018). Komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan

terlibat dalam komunikasi interpersonal, semakin meningkat kinerja karyawan (Saraih et al., 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghofar et al., 2018) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila terbangun sebuah komunikasi interpersonal yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat (Tuerah et al., 2019)

Penulis telah melakukan survey awal dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat fenomena komunikasi interpersonal yang dilaksanakan di PT Panca Tunggal Kota Bersatu Kota Sukabumi. Survey tersebut dilakukan dengan cara memberikan kuisisioner terhadap 10 orang responden. Penyebaran kuisisioner dilakukan melalui *google form* pada tanggal 23 Mei 2022 terhadap 10 orang karyawan PT Panca Tunggal Kota Sukabumi.

Tabel 1.1

Survey Awal Komunikasi Interpersonal Terhadap Karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|------------------------------------------------------|------------|------------|
| | | Ya | Tidak |
| | | Persentase | Persentase |
| | | % | % |
| 1 | Terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja | 10 | |
| | | 100% | |
| 2 | Mendengarkan dengan baik setiap pendapat rekan kerja | 10 | |
| | | 100% | |
| 3 | Menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja | 10 | |
| | | 100% | |
| 4 | | 6 | 4 |

| | | |
|--------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan diluar kerja | 60% | 40% |
|--------------------------------------------------------------------|-----|-----|

Berdasarkan jawaban kuisioner tersebut, semua karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi menjawab bahwa, karyawan selalu terbuka ketika berkomunikasi, mendengarkan dengan baik setiap pendapat, dan selalu menanggapi pendapat rekan kerja. Terdapat jawaban yang menjadi fenomena dalam penelitian ini, yaitu “Meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan diluar kerja” karyawan menjawab “Ya” sebanyak 6 orang atau 60%, sementara jawaban “Tidak” sebanyak 4 orang atau 40%. Terdapat karyawan PT Panca Tunggal Bersatu yang tidak meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan di luar kerja.

Hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah pada karyawan PT Panca Tunggal Kota Sukabumi mengenai komunikasi interpersonal. Masih terdapat beberapa karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi belum menerapkan komunikasi interpersonal yang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (De Vito, 2016) menyatakan indikator yang membentuk variabel komunikasi interpersonal adalah keterbukaan.

Komitmen organisasi adalah emosi dedikasi dari individu untuk organisasi, keinginan yang tinggi bekerja untuk sebuah organisasi, dan untuk tetap berada di organisasi (Ali & Vikram, 2019). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan

organisasi demi pencapaian tujuan (Minggu et al., 2019). Karyawan yang berkomitmen akan menunjukkan kreativitas dan kemantapan yang akan meningkatkan kinerja (Soomro & Shah, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian (Kawiana et al., 2018) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kawiana et al., 2018).

Survey awal dilakukan untuk mengetahui bagaimana komitmen karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi terhadap organisasinya. Berikut ini merupakan hasil dari kuisioner tersebut.

Tabel 1.2
Survey Awal Komunikasi Interpersonal Terhadap Karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|--------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Ya | Tidak |
| | | Persentase % | Persentase % |
| 1 | Merasa nyaman didalam organisasi ini | 9 | 1 |
| | | 90% | 10% |
| 2 | Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga | 4 | 6 |
| | | 40% | 60% |
| 3 | Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji | 10 | |
| | | 100% | |
| 4 | Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini | 3 | 7 |
| | | 30% | 70% |

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner tersebut, karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi merasa nyaman berada di organisasi tersebut dan berkeinginan untuk tetap di perusahaan karena kebutuhan gaji. Tetapi terdapat fenomena, yaitu mengenai pernyataan “Merasa masalah yang terjadi di organisasi menjadi permasalahan saya juga” karyawan menjawab “Ya” sebanyak 4 orang atau 40% dan jawaban “Tidak” sebanyak 6 orang atau 60% dan “Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini” karyawan menjawab “Ya” sebanyak 3 orang atau 30% dan jawaban “Tidak” sebanyak 7 orang atau 70%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat karyawan yang tidak berkomitmen terhadap organisasi tersebut.

Hasil diatas menunjukkan bahwa terdapat masalah pada karyawan PT Panca Tunggal Kota Sukabumi mengenai kurangnya komitmen organisasi. karyawan tidak menganggap masalah organisasi menjadi permasalahannya dan karyawan tidak ingin menghabiskan sisa karirnya. Karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi dalam bekerja menjadikan permasalahan di kantor PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi. Hal tersebut dapat mengakibatkan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Luthan, 2011) menyatakan indikator yang membentuk komitmen organisasi adalah komitmen afektif.

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi, penulis telah melakukan survey awal dengan memberikan kuisioner sebagai berikut.

Tabel 1.3
Survey Awal Kinerja Karyawan Pada PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|----|-----------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Ya | Tidak |
| | | Persentase % | Persentase % |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 10 | |
| | | 100% | |
| 2 | Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu | 10 | |
| | | 100% | |
| 3 | Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan | 10 | |
| | | 100% | |
| 4 | Saya mampu bekerja melebihi target | 7 | 3 |
| | | 70% | 30% |

Berdasarkan hasil kuisioner tersebut, karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selalu datang ke kantor dengan tepat waktu, dan mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun terdapat fenomena dalam kinerja karyawan, yaitu mengenai pernyataan “Saya mampu bekerja melebihi target” karyawan menjawab “Ya” sebanyak 7 orang atau 70%, sementara jawaban “Tidak” sebanyak 3 orang atau 30%. Karyawan yang tidak mampu bekerja melebihi target dapat mengindikasikan kinerja karyawan yang tidak cukup tinggi. Jika hal ini terus terjadi

dikhawatirkan perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan dengan cepat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi.”.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Dalam variabel Komunikasi Interpersonal, karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi masih ada yang tidak meluangkan waktu untuk membicarakan hal-hal pekerjaan diluar jam kerja.
2. Dalam variabel Komitmen Organisasi, karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi masih ada yang merasa permasalahan kantor bukan menjadi masalahnya serta terdapat karyawan yang tidak ingin menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.
3. Dalam variabel Kinerja Karyawan, karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi masih ada yang tidak mampu bekerja melebihi target.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi.
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi.
4. Seberapa besar komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengumpulkan data-data serta berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi.
2. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi interpersonal, komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunggal Bersatu Sukabumi.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu sebagai masukan terdapat pihak PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi dalam Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan empiris serta menambah pengetahuan dan wawasan sekaligus menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan perilaku konsumen yang diperoleh di perkuliahan, khususnya mengenai Komunikasi Interpersonal, Komitmen Organisasi dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Panca Tunggal Bersatu Kota Sukabumi yang terletak di Jalan Cipanengah No.88, Cipanengah, Sindangsari, Kec. Lembursitu, Kota Sukabumi, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan April 2022. Adapun jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut:

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

| Uraian | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----------------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|
| | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan Judul UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Seminar UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sidang Akhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |