

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman modern semakin tinggi, salah satunya pertumbuhan teknologi yang semakin berkembang. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi, semakin tinggi juga persaingan bisnis yang dihadapi oleh setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang semakin maju jika tidak didukung dengan sumber daya manusia maka perusahaan akan kalah dalam persaingan dan tidak akan bertahan lama. Perusahaan yang bergerak di bidang industri maupun di bidang lainnya selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena merupakan penggerak utama dari semua kegiatan organisasi, dalam mencapai tujuannya baik untuk mendapatkan keuntungan dan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi menurut Susiawan & Muhiid, dalam Priyambodo dan Nugraha (2019:35).

Dalam menghadapi persaingan tidak cukup hanya memanfaatkan teknologi canggih dan kegiatan operasional perusahaan. Pemanfaatan teknologi canggih harus didukung dengan sumber daya manusia yang handal karena secanggih apapun teknologi yang digunakan apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai belum tentu bisa memberikan kontribusi dalam kelancaran operasional perusahaan. Untuk menyediakan sumber daya manusia yang dapat bersaing, maka perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawan atau para pekerja agar perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuan. Untuk mengantisipasi perubahan eksternal dan dinamika organisasi serta budaya masyarakat yang sangat dinamis, kompetensi sumber daya manusia di setiap organisasi dituntut untuk selalu belajar dan mengembangkan potensi diri agar

mampu mengantisipasi berbagai kemungkinan atau tantangan – tantangan di masa yang akan datang.

Secara langsung organisasi atau perusahaan memiliki berbagai konsep strategi yang harus didisain secara komprehensif dan fleksibel serta didukung dengan sumber daya manusia secara tepat, efektif dan efisien, dengan harapan visi dan misi organisasi dapat terlaksana secara efektif dan dapat menjamin kelangsungan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan peran dari karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan efektifitas kerja. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta bantuan kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja yang belum mengerti. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekeja sama satu sama lain.

Begitu juga dengan Gudang PT. Indokemika Jayatama yang bergerak dibidang perdagangan bahan kimia, gudang ini digunakan untuk penyimpanan bahan- bahan kimia yang sudah diolah ataupun masih berupa bahan baku yang akan dikirim kebeberpa perusahaan atau konsumen. Pada bagian gudang sering kali terjadinya kesalahan dalam penyampaian komunikasi, koordinasi, komitmen dan masalah lainnya sesama karyawan dan pimpinan. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi.

Melalui komunikasi dapat tercipta lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, menyenangkan dan demokratis. Menurut T. Hani Handoko (2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Pendapat Mita et. al dalam Ramaditya dan Nazzario (2020:64) bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam menjalin hubungan kerja, baik hubungan antara pegawai maupun atasan. Kesadaran setiap pihak akan pentingnya komunikasi dapat menumbuhkan rasa saling memperhatikan, saling memahami dan saling pengertian antara pihak pimpinan dan para pegawainya. Hal ini, karena kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana komunikasi yang terjadi dalam organisasi,

komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk tercapainya tujuan administrasi atau manajemen. Komunikasi yang lancar dapat menciptakan hubungan kerja yang serasi dan selaras antar pimpinan dan bawahannya serta sesama bawahan. Jika hubungan kerja yang baik dapat tercipta, maka dapat mendorong kinerja dari setiap pekerja yang berada dalam organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Organisasi dan koordinasi tidak dapat dipisahkan. Menurut Siagian (2015) koordinasi adalah pengaturan keterkaitan pada usaha bersama dalam rangka mencapai keseragaman tindakan untuk meraih tujuan bersama. Koordinasi juga merupakan proses pengaturan supaya pembagian tugas setiap individu maupun grup mampu terbentuk sebagai kebutuhan yang terintegrasi dengan efisien. Maka Koordinasi berfungsi sangat penting bagi organisasi, apalagi organisasi itu harus berjalan sesuai sistem. Karena organisasi itu harus berjalan sesuai sistem, maka bagian-bagian atau unit-unit yang ada di dalam suatu organisasi harus berjalan sesuai system. setiap unit mempunyai tugas dan sasaran tersendiri, namun tiap bagian tidak dapat melepaskan diri dari bagian yang lainnya. Oleh sebab itu, suatu unit tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa dibantu dengan unit lainnya, setiap unit saling terhubung dan saling ketergantungan. Untuk itulah koordinasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi, yang dapat menjadi penghubung untuk kepentingan keberhasilan suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Koordinasi ini dilakukan untuk para karyawan gudang. Pelaksanaan koordinasi diperlukan pembinaan sumber daya manusia agar kegiatan yang berhubungan dengan masing-masing bidang dapat berlangsung secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kualitas dan mutu dari barang yang disimpan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan-perbedaan seperti satuan pekerjaan, kapasitas individu, pejabat atau karakteristik lainnya yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku setiap pelaksana dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rapat koordinasi bisa dilakukan sebanyak 5 kali dalam setahun.

Komitmen organisasi merupakan salah satu komponen dari perilaku. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan yang ingin dicapai, serta berniat memelihara keanggotaannya. Seorang pekerja yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan yang telah di tugaskan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu. (Robbins, 2013 : 69). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. (Mathins dan Jackson, 2011 : 122). Berikut ini penilaian kinerja yang bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja

No	Unsur - unsur	2017	2018
1	Prestasi kerja	80	78
2	Ketepatan Waktu Kerja	80	79
3	Tanggung Jawab	79	75
4	Kerjasama Tim	77	80
5	Kesetiaan	80	80
Jumlah		396	392
Rata-rata		79.2	78.4

Sumber: PT. Indokemika Jayatama (2020)

Pada tabel 1.1 adanya penurunan kinerja pada tahun 2018 pada indikator prestasi kerja, ketepatan waktu kerja dan tanggung jawab. Keberhasilan atas kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Menurut Bernardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Suatu komitmen organisasi

menunjukkan suatu daya tari dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di dalam organisasi atau perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan bagian SDM bahwa kinerja pegawai tergolong sedang, Rata-rata karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan. Tetapi ada beberapa masalah yang sering muncul dari komunikasi yang kurang baik dimana pekerja malas untuk mengangkat sarana komunikasi seperti Hp (Handphone), HT (Handy Talkie) karena ketika salah satu alat komunikasi tersebut berbunyi para pekerja beranggapan muncul masalah yang harus segera diselesaikan. Masalah yang sering terjadi pada koordinasi adalah kurangnya koordinasi antar lini, atasan atau sesama pekerja sehingga menjadi masalah yang harus segera diselesaikan. Apabila kinerja pegawai kurang optimal tentunya tujuan organisasi yang telah ditetapkan juga tidak akan dapat tercapai dengan baik. Masalah yang sering terjadi pada komitmen organisasi, sering kali karyawan terlambat masuk bekerja atau dalam penyelesaian waktu dalam bekerja, ini masuk dalam kategori dalam ketepatan waktu kerja. Tiga hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat secepat mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pemikiran latar belakang maka penelitian ini penulis mengambil judul : “ **Pengaruh Komunikasi, Koordinasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**” (**Studi Kasus di Gudang PT. Indokemika Jayatama Jakarta**).

1.2. Perumasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama?
2. Seberapa besar pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama ?
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi, koordinasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian Gudang PT. Indokemika Jayatama.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh koordinasi terhadap kinerja karyawan bagian Gudang PT. Indokemika Jayatama.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komunikasi, koordinasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Gudang PT. Indokemika Jayatama.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dengan masalah komunikasi, koordinasi dan komitmen.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat mengenai apakah komunikasi internal dan koordinasi dapat berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

3. Bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi sebuah media dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja, komunikasi, koordinasi dan komitmen.