

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin berkembang membuat para pelaku bisnis selalu berupaya untuk menjadi yang terbaik. Perubahan teknologi yang semakin canggih juga merupakan pemicu dalam perkembangan bisnis, Perusahaan besar maupun kecil dituntut untuk selalu berinovasi hal ini disebabkan perusahaan yang lambat dalam berinovasi berjalan seiring berjalannya waktu cenderung tidak berkembang, kurang kompetitif, mudah kalah dalam persaingan pasar . Dalam sebuah perusahaan tidak hanya memperhatikan kemajuan teknologi namun sumber daya manusia juga memiliki peran yang cukup penting untuk mencapai tujuan perusahaan . Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercipta apabila dapat menjalankan fungsi dan tujuan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat [1]. Sumber daya manusia juga dituntut untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan dengan tujuan untuk mengimbangi kemajuan teknologi. Selain sumber daya manusia yang berkualitas, karyawan juga harus memiliki prestasi kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah maka dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan.

PT. Dinamika Synergy Elemenindo yang berlokasi di Jalan Harimau No. 32/10, Medan merupakan perusahaan yang memproduksi barang elektronik sejak tahun 2015. PT. Dinamika Synergy Elemenindo hadir dengan memberikan konsep dan tampilan baru dalam produk elektronik. Produk elektronik yang dijual pun bermacam-macam dan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan dari para konsumen. Belum lama ini PT. Dinamika Synergy Elemenindo juga memproduksi barang baru yang bernama "Genesys". Genesys ini merupakan parabola dengan ukuran yang lebih besar dan kokoh dari produk pesaing lainnya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [2]. Karyawan merupakan bagian penting dalam tujuan pencapaian target sebuah perusahaan, Prestasi kerja karyawan antara lain kemampuan untuk melaksanakan tugas, bersifat *professional* dan terciptanya loyalitas pada perusahaan. Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam perusahaan maka pencapaian tujuan dan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi akan sangat sulit tercapai atau bahkan tidak dapat terwujud sama sekali.

Prestasi kerja karyawan yang bagus sangat diharapkan oleh pihak perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai prestasi kerja, maka semakin meningkatnya produktivitas perusahaan tersebut, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam perkembangan dunia bisnis. Prestasi kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai targetnya, sehingga ada beberapa kebijakan yang harus di tetapkan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, diantaranya adalah melalui penilaian kerja karyawan.

berdasarkan hasil observasi pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo bahwa tidak terlihat rasa semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang dimana karyawan cenderung tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga kurang menaati peraturan, adanya kecemburuan antar karyawan baru dan lama mengenai bonus yang diberikan dan karyawan kerap tidak melaporkan kerusakan barang saat proses pengiriman. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya adalah komitmen, kompensasi dan komunikasi.

Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja adalah komitmen yang diberikan dari karyawan. Komitmen merupakan sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlihat dalam upaya mencapai nilai-nilai dan tujuan organisasi [3]. Komitmen merupakan satu hal penting yang harus diperhatikan dalam menjalankan tugasnya, karena tanpa adanya komitmen yang jelas dalam pekerjaannya maka karyawan menjadi tidak fokus akibatnya akan mempengaruhi pekerjaan yang

satu dengan yang lain. Ketika karyawan mendapatkan keadilan dan dukungan dari perusahaan maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut. Selain itu komitmen juga menunjukkan adanya suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan perusahaan. Adanya komitmen yang tinggi dari pada karyawan akan membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum dan juga pada pengalaman, serta perkembangan kemampuan dan prestasi masing-masing karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara lisan dengan pemilik PT. Dinamika Synergy Elemenindo, diketahui bahwa karyawan bagian staff lebih mementingkan urusan pribadi dengan mengambil cuti tanpa alasan dibandingkan dengan kepentingan perusahaan dalam menyelesaikan target kerja. Di samping itu, hubungan antar karyawan terlihat kurang erat, hal ini dapat dilihat jika satu karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya ia lebih memilih untuk berdiam diri sambil menunggu jam waktu pulang dibandingkan untuk membantu karyawan lain yang belum selesai. Berdasarkan penelitian terdahulu komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja [4]. Penelitian lain menyatakan komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja [5]

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan memberikan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Perusahaan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja dan perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan guna untuk merangsang karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan optimal. Jika pemberian kompensasi finansial tidak sesuai harapan karyawan, misalnya perusahaan tidak menaikkan gaji karyawan sedangkan beban pekerjaan semakin bertambah, maka akan menyebabkan karyawan mengeluh, tidak bersemangat dalam bekerja, dan tidak terpuaskan dalam bekerja yang berakibat pada stress kerja dan dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [2]. Permasalahan yang sering ditemukan pada kompensasi adalah para pegawai merasa kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, lalu kompensasi berupa fasilitas yang diberikan ke

karyawan cenderung kurang memadai. Dengan ketidaksesuaian harapan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan maka karyawan mungkin merasa kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan.

PT. Dinamika Synergy Elemenindo memberikan bonus untuk karyawannya 2 kali dalam setiap setahun. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo mengatakan bahwa sebagian dari karyawan merasakan bonus yang diberikan kurang memuaskan, dikarenakan bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baru maupun karyawan lama memiliki jumlah yang rata atau sama, mereka berpendapat bahwa adanya ketidakadilan terhadap karyawan lama karena yang bekerja lebih lama akan mendapatkan bonus yang sama juga dengan karyawan yang baru, hal ini menyebabkan munculnya kecemburuan antar karyawan pada PT. Dinamika Synergy Elemenindo. Selain itu, tidak semua karyawan mendapatkan jaminan sosial dan kecelakaan kerja sehingga hal ini membuat karyawan merasa tidak adil. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja [6]. Penelitian lain menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja [7].

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses menyampaikan informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lainnya melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, angka dan lain-lain [8]. Komunikasi yang tercipta dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semuanya tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan suatu informasi, dan juga kemampuan seseorang untuk menerima pesan tersebut dan memberikan umpan balik terhadap informasi yang telah diterimanya. Komunikasi juga sangat diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, menghormati dan toleransi dalam rangka satu tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. dengan adanya hubungan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil prasurvey dan wawancara lisan dengan pemilik PT. Dinamika Synergy Elemenindo, bahwa komunikasi yang terjadi di PT. Dinamika Synergy Elemenindo belum berjalan secara maksimal. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya

kepedulian dan kedekatan antar rekan kerja. Kesalahan yang dilakukan oleh manager kepada pegawai bagian pengiriman barang adalah kurangnya penyampaian informasi hingga terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi dan apa yang disampaikan oleh manager tidak begitu teliti di dengar sehingga membuat pegawai bagian pengiriman barang lalai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini akan berdampak pada penurunan prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja [9]. Penelitian lain menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja [10].

Berdasarkan uraian dan fenomena yang disajikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT DINAMIKA SYNERGY ELEMENINDO” sebagai judul tugas akhir.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo?
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen, Kompensasi dan Komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang digunakan agar menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka dibuatlah batasan masalah yang akan menjelaskan secara spesifik topik pada pembahasan “Pengaruh Komitmen, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada “PT. Dinamika Synergy Elemenindo”, meliputi beberapa hal yang penting yaitu::

1. Variabel bebas : Kompensasi (X_1) Komitmen (X_2) Komunikasi (X_3)
2. Variabel terikat : Prestasi Kerja Karyawan (Y)

3. Objek Penelitian : PT. Dinamika Synergy Elemenindo.
4. Periode pengamatan dalam penelitian ini dimulai Oktober 2021 – Juni 2022

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas tersebut untuk mendapatkan informasi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen, kompensasi dan komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Synergy Elemenindo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritisnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan secara teori mengenai pengaruh komitmen, kompensasi dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan yang positif bagi perusahaan ataupun organisasi yang bersangkutan serta perusahaan sejenisnya dalam menyelesaikan masalah yang dialami oleh PT. Dinamika Synergy Elemenindo, dalam mengambil kebijakan untuk menjalankan bisnisnya agar dapat terjaga dan mempertahankan pelanggan di masa yang sekarang sampai dengan di masa yang akan datang, khususnya pada komitmen, kompensasi dan komunikasi.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian (Aditya Ari Wibowo, 2017) yang berjudul “Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT Somit Karsa Trinerji Jakarta” [11].

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu :

- 1) Variabel Independen dimana pada peneliti terdahulu menggunakan 2 (dua) Variabel Independen yaitu Komitmen dan Kompensasi sedangkan pada penelitian ini peneliti menambahkan 1 (satu) variabel yaitu Komunikasi. Alasan peneliti menambahkan variabel komunikasi karena komunikasi merupakan suatu proses menyampaikan informasi, gagasan, emosi, keahlian, dan lain-lainnya melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar, angka dan lain-lain [8]. Perusahaan harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dan dapat merealisasikan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- 2) Pada objek yang diteliti, peneliti terdahulu menggunakan perusahaan PT Somit Karsa Trinergi Jakarta sedangkan peneliti sekarang menggunakan objek penelitian PT Dinamika Synergy Elemenindo.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL