

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia yang berada pada suatu organisasi yang di naunginya. Menurut Edy Sutrisno (2012) lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisas. Unsur (MSDM) adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi baik swasta maupn pemerintahan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Menurut Edy Sutrisno (2012) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Jadi MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penguanaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal yang menjadi tujuan utama perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan Kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak

mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawannya, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih tetapi kecanggihan alat yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada manfaatnya jika peran aktif para karyawan tidak diikutsertakan.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sutrisno (2019) menjelaskan Indikator kinerja karyawan yaitu Tingkat kerapian pekerjaan: Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya, kualitas pekerjaan: Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan, kuantitas pekerjaan: Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan dan Pengetahuan kerja: Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik. Hal ini berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

PT. Argoteknik Kreasindo Abadi bergerak di bidang pembuaean mesin pabrik yang beralokasi di Ir. Sutami km 7 Way Laga Bandar Lampung. Agroteknik Abadi dimulai tahun 1979. Dahulu bernama Mulia sampai akhirnya tahun 2002 berubah namanya menjadi Agroteknik Abadi untuk menyesuaikan dengan misi

dan visinya. Pada mulanya Agroteknik Abadi ini memberikan pelayanan jasa dalam pembuatan peralatan pengolahan hasil bumi seperti kopi, jagung, coklat, lada, kedelai dan sejenisnya. Pada perkembangan selanjutnya Agroteknik Abadi mengembangkan sayapnya dengan bergerak juga di bidang konstruksi gudang dan pabrik pabrik serta general kontraktor. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawan dari tenaga kerja yang sudah ada.

Berikut ini data karyawan yang ada di PT. Argotehnik Kreasindo Abadi yang telah memiliki 46 karyawan pada masing-masing posisi atau jabatan. Adapun data posisi karyawan pada PT. Argotehnik Kreasindo Abadi dapat di lihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Unit Pada PT. Argotehnik Kreasindo Abadi

No	DIVISI	Jabatan	JUMLAH
1	HRD	Direktur	1
		Kepala HRD	1
		Admin	2
		Staff	3
2	Produksi	Operator Produksi	14
		Perakitan	10
		Quality Control	8
		Karyawan Gudang	7
	Jumlah Karyawan		46

Sumber: PT. Argotehnik Kreasindo Abadi 2022

Tabel 1.2 di atas menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Argotehnik Kreasindo Abadi dengan jumlah 46 orang dibagi menjadi 2 divisi yaitu HRD dan produksi. Bagian HRD memiliki bagian yaitu direktur kepala HRD, admin dan staff dengan jumlah 7 karyawan dan bagian produksi dibagi pada bagian operator produksi, perakitan, quality control dan karyawan gudang dengan jumlah 39 karyawan. Divisi-divisi tersebut yang diharapkan oleh pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan jumlah produksi mesin pada

PT. Argoteknik Kreasindo Abadi, karena pada divisi-devisi tersebut yang berperan penting pada proses produksi yang diawali dari proses pengerjaan mesin hingga proses pengecekan mesin sebelum dikirim kekonsumen. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian divisi tersebut diatas dianggap masih belum mampu untuk mencapai target produksi yang diinginkan oleh perusahaan.

Fenomena yang didapat berdasarkan hasil survey dan wawancara kepada karyawan yang Fenomena PT. Argoteknik Kreasindo Abadi dapat dikatakan kinerja karyawan dianggap masih tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini berdasarkan standar penilaian karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi berdasarkan indikator kinerja yaitu Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang baik, Kuantitas pekerjaan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tingkat kerapian pekerjaan yang dilakukan serta pengetahuan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Berikut adalah standar penilaian karyawan pada PT. Argoteknik Kreasindo Abadi:

Tabel 1.2 Standar Penilaian Karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi 2022

No	Nilai	Bobot
1	0-30	Sangat Buruk
2	31-50	Buruk
3	51-70	Cukup
4	71-90	Baik
5	91-100	Sangat Baik

Sumber : PT. Argoteknik Kreasindo Abadi 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT. Argoteknik Kreasindo Abadi dengan kriteria sangat buruk sampai sangat baik dengan dijelaskan dengan aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu aspek ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, tingkat kerapian pekerjaan dan aspek pengetahuan kerja Dimana hal tersebut

menjadi sumber pokok penilaian kinerja karyawan dalam melakukan proses pengerjaan dan menjadi tolak ukur penilaian kinerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi Tahun 2021

No	Kriteria	Bobot	Kategori
1	Ketepatan Waktu	65	C
2	Kualitas	78	B
3	Kuantitas	69	C
4	Tingkat Kerapian Pekerjaan	75	B
5	Pengetahuan Kerja	66	C
Jumlah		70,6	C

Sumber : PT. Argoteknik Kreasindo Abadi 2021

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada indikator ketepatan waktu pada tahun 2021 mendapatkan skor 65 dengan katagori cukup, kualitas sebesar 78 dengan katagori baik, Kuantitas sebesar 69 dengan katagori cukup, Tingkat Kerapian Pekerjaan sebesar 75 dengan katagori baik serta Pengetahuan Kerja sebesar 66 dengan katagori cukup. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi masih dikatakan cukup pada katagori ketepatan waktu, Kuantitas, dan Kerjasama. Hal ini menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan belum maksimal. Oleh sebab itu perlunya usaha yang baik yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Pada penelitian ini memfokuskan peneliatian pada variabel komunikasi intrpersonal dan efikasi diri.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan didapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kayawan adalah komunikasi intrpersonal. Komunikasi interpersonal adalah salah satu jenis komunikasi yang efektif digunakan dalam menyampaikan suatu informasi kepada orang lain. hal ini dikarenakan komunikasi interpersonal dilakukan secara langsung antara

komunikator dan komunikan, sehingga memudahkan komunikasi dalam menerima pesan serta membuat komunikator juga memahami umpan balik dari komunikan karena tidak hanya menerima respon berupa ucapan saja namun juga dari gestur tubuh. Beberapa karyawan masih sering terjadi miskomunikasi pada saat mengerjakan pesanan mesin, kesalahan tersebut seperti kesalahan dalam pemotongan bahan baku maupun pengelasan. Hal ini berakibat pengerjaan pesanan menjadi lebih lama dr waktu yang ditentukan. Oleh sebab itu diperlukan briefing pada setiap pekerjaan yang akan dilakukan sehingga dapat menghindari kesalahan pada proses kegiatan pekerjaan. Menurut Noberta (2016) komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan secara tatap muka yang memungkinkan komunikator mengetahui reaksi dan respon dari komunikan serta membantu mengetahui pesan yang disampaikan lawan bicara tidak hanya secara verbal tetapi juga non verbal. Dengan kata lain komunikasi tersebut akan berhasil apabila seseorang atau komunikan mengerti tentang sesuatu yang diungkapkan komunikator.

Efikasi diri juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Silvia *et al.* (2010) menyatakan bahwa *self efficacy* dan pekerjaan sudah menjadi satu kesatuan di diri kita sehingga jika kehilangan pekerjaan bisa menurunkan rasa keyakinan seorang individu. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan. Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan dimana setiap karyawan yang dituntut bekerja dalam tim akan tetapi memiliki kemampuan yang berbeda-beda sehingga dimana setiap beban pekerjaannya juga berbeda pada setiap individunya dan tidak semua karyawan memiliki efikasi diri (*self efficacy*) dalam setiap karyawan dikarenakan terbiasa harus bekerja sama secara tim dan menyamakan kemampuan dalam satu pekerjaan, sedangkan karyawan harus mempertahankan kinerja yang baik tetapi tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki masing-masing karyawannya. Selain itu terkadang karyawan dituntut mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas sehingga memerlukan penyesuaian kembali dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu menyebabkan proses pekerjaan membutuhkan waktu pengerjaan yang lebih

lama dari biasanya. Oleh karena itu diperlukannya karyawan yang dapat cepat beradaptasi dalam kondisi pekerjaan apapun. Menurut Ngr *et al.* (2017) mendefinisikan efikasi diri seseorang yang memiliki kemampuan terhadap pekerjaan lingkungan yang dihadapi.

Bedasarkan dari beberapa kondisi di atas menunjukkan pentingnya usaha yang harus di lakukan untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan di PT. Argoteknik Kreasindo Abadi, maka masalah yang akan penulis angkat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi?
2. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Komunikasi Interpersonal, Efikasi Diri dan Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat ini adalah PT. Argoteknik Kreasindo Abadi.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang di tentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian pada bulan November 2021 sampai Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia Komunikasi Interpersonal, Efikasi Diri, dan Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi?
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi?
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kinerja karyawan PT. Argoteknik Kreasindo Abadi.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dari hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan evaluasi, sedangkan saran yang diberikan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah kebijakan yang selanjutnya untuk pengembangan pegawai.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, Ruang Lingkup, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang 'Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja karyawan PT. Argotehnik Kreasindo Abadi.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas memuat teori- teori teori pendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini tentang hasil penelitian secara sistematis dan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah ditetapkan dan untuk diadakan pembahasan hasil dari penelitian ini.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**