

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era yang semakin berkembang saat ini semakin banyak perusahaan atau organisasi baru dengan karyawan yang lebih berpotensi. Sumber daya manusia merupakan komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan, karena sumber daya manusia akan mencerminkan kualitas suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan juga akan mendapatkan dividen yang sangat besar. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk mencapai tujuan kinerja, memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Selain itu untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi *fingerprint* yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan adanya sistem absensi *fingerprint* dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

Berbagai cara bisa di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya menjaga komunikasi, Pelatihan dan pemberian Penghargaan atau penghargaan yang sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah di rencanakan. Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor situasional dan faktor individual. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa menjaga komunikasi, Pelatihan, dan pemberian Penghargaan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Haryanto (2019) Menyatakan bahwa kompetisi, *motivasi*, komunikasi dan kesejahteraan terhadap pegawai semua berpengaruh positif, dan variabel kompetensi lebih besar dari *koefisienregresi* variabel *motivasi*, komunikasi, kesejahteraan. Dengan demikian kompetensi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Ardiansyah (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja dengan hasil iklim komunikasi yang mendukung serta *perspektif* organisasi yang terarah dapat menambah kepuasan kerja karyawan lebih optimal, Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Menurut Fauzi, dkk (2022) Menyatakan bahwa peran komunikasi didalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi menunjukkan bahwa Peran komunikasi sungguh penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi untuk menjadi sarana penyampaian pesan pada si pengirim ke penerima pesan.

Komunikasi dalam perusahaan juga memiliki peran yang sangat penting, Hubungan komunikasi antara karyawan dan perusahaan harus lah tetap berjalan dengan lancar agar tidak terjadi *miss communication*. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang kesuksesan baik dalam meningkatkan kinerja organisasi maupun adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang ada, sehingga organisasi bisa tetap *survive* bahkan meraih keunggulan kompetitifnya, tetapi realitanya komunikasi sering disepelekan baik oleh perusahaan dan juga individu (karyawan) sebagai ujung tombak dari tujuan organisasi. Di perusahaan sering terjadi konflik antar karyawan salah satunya masalah pribadi bahkan masalah internal perusahaan yang disebabkan adanya persaingan antar karyawan, selain itu juga masalah yang terjadi tidak adanya ketersediaan atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pendapat prestasi yang diraih karyawan.

Menurut Rosniyenti dan Wahyuni (2019) penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya, Secara Penghargaan umum manusia pasti akan senang jika diberi Penghargaan atas prestasi yang dimilikinya, begitu juga dengan karyawan apabila ia mencapai target dalam memenuhi tugasnya maka pihak perusahaan akan memberikan Penghargaan dari prestasi kerja yang telah

dicapainya. Apabila suatu organisasi tidak mampu memberikan imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya kehilangan tenaga-tenaga yang terampil dan berkemampuan tinggi akan tetapi juga akan kalah saing di pasaran tenaga kerja.

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem Penghargayaan yaitu PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng dalam meningkatkan pengembangan SDM atau kinerja karyawan dibutuhkan kualitas SDM yang handal dan mempunyai skill yang *profesional* dalam bidangnya, keberhasilan dalam suatu perusahaan bukan tergantung pada kuantitas melainkan kualitas karyawan yang *profesional* dan mampu mengembangkan usaha, oleh karena itu dibutuhkan penerapan sistem yaitu salah satunya sistem Penghargaan dalam suatu perusahaan.

Dengan demikian setelah adanya beberapa penelitian yang saya gunakan dengan alasan karena penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang saya buat.

Tabel 1.1 Data Empiris Kinerja Karyawan PT.TCP Tegineneng

NO	DIVISI	TARGET (DEADLINE)	KLAIM	KETERANGAN
1	Div.HRD & Legal	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain
2	Div.Administrasi	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain
3	Div.Produksi	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain
4	Div.Proyek	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain
5	Div.Teknik	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain
6	Div.Keamanan	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain
7	Div.Peralatan & Kendaraan	Tepat Waktu	Puas	Tidak Ada Komplain

Sumber: PT.TCP Tegineneng Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel.1 Data Empiris Kinerja Karyawan PT.TCP Tegineneng dapat dilihat bahwa setiap divisi pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng telah mencapai target yaitu dengan tepat waktu dengan klaim puas serta tidak ada komplain dari *customer*.

Tabel 1.2 Karyawan Yang Mendapatkan Penghargaan PT.TCP Tegineneng

NO	NAMA DIVISI	PENGHARGAAN
1	Divisi Teknik	Bali
2	Divisi Administrasi	Bandung
3	Divisi Keuangan	Bandung
4	Semua Divisi	Pantai Lampung
5	Divisi Admintek	Jogja

Sumber: PT.TCP Tegineneng Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel.2 Karyawan Yang Mendapatkan Penghargaan PT.TCP Tegineneng merupakan Divisi yang mendapatkan Penghargaan karena sudah bekerja dengan baik dan target manajemen sudah terpenuhi serta tidak ada komplain dari pihak pelanggan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tri Citra Perdana (TCP) dalam melakukan tugasnya diantaranya adalah KomunikasiPelatihan , dan Penghargaan yaitu secara kebutuhan dalam kinerja manusia sangat membutuhkan yang namanya Komunikasi, Pelatihan dan Penghargaan yang baik di dalam bekerja yang mana biasanya Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk para karyawan, maka dari itu penulis mempunyai tujuan untuk meningkatkan lagi kesadaran tentang peran komunikasi, Pelatihan , dan Penghargaan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kerja karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng diantaranya adalah kinerja karyawan yang kurang optimal diduga Karyawan pada (TCP) sudah menjalin komunikasi yang cukup.Pelatihan juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi yang semakin majudan sekaligus membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal. Penghargaan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, Apabila karyawan di suatu perusahaan memiliki kinerja yang baik maka akan diberikan penghargaandalam bentuk *finansial*, *non finansial* dan psikis sebagai bentuk apresiasi kepada suatu prestasi karyawan, PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah memberikan Penghargaan, tetapi belum ditetapkannya secara resmi. Sedangkan

manajemen pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah mempunyai komitmen yang baik pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas Komunikasi, Pelatihan , Penghargaan Serta komitmen organisasi sangat berpengaruh dalam baik buruknya kinerja karyawan. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :“ **PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASI Pada PT. Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng**

B. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah menjalin komunikasi yang cukup
2. Manajemen pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah memberikan Pelatihan kepada semua karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan kinerja karyawan
3. Manajemen pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah memberikan Penghargaan, tetapi belum ditetapkannya secara resmi
4. Manajemen pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) sudah mempunyai komitmen yang baik pada karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan ?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan?
3. Apakah Penghargaan berpengaruh langsung terhadap kinerja Karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap komunikasi dengan kinerja karyawan?
6. Bagaimana peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap Pelatihan dengan kinerja karyawan?

7. Bagaimana peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap *Penghargaan* dengan kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)
2. Untuk mengetahui Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)
3. Untuk mengetahui Penghargaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)
4. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)
5. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap komunikasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)
6. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap Pelatihan dengan kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)
7. Untuk mengetahui peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi terhadap Penghargaan dengan kinerja karyawan pada PT. Tri Citra Perdana (TCP)

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti, sebagai media untuk memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Memberikan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata.
2. Manfaat bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan PT. Tri Citra Perdana (TCP) untuk dapat mencapai kinerja yang lebih maksimal lagi
3. Manfaat bagi pihak akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta mengaplikasikan ilmu, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Ruang Lingkup Penelitian

1. Sifat Penelitian : Penelitian Kuantitatif
2. Populasi Penelitian : Seluruh Karyawan PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng
3. Sampel Penelitian : Karyawan PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng yang berjumlah 102 orang
4. Objek Penelitian : Komunikasi, Pelatihan , Penghargaan, Kinerja Karyawan, Komitmen
5. Tempat Penelitian : Kegiatan Penelitian dilakukan Pada PT.Tri Citra Perdana (TCP) Tegineneng

G. Sistematika Penelitian

Sistematis penulisan dalam penelitian ini terdiri atas:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah , tujuan penelitian, manfaat penelitian

BAB II KAJIAN TEORI

Berisikan tentang kajian literatur, penelitian terdahulu, penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel , teknik pengumpulan data , instrumen penelitian, teknik analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini dijabarkan mengenai hasil pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran-lampiran