

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang dimiliki oleh perusahaan, aset tersebut yang berguna sebagai roda bisnis untuk mencapai target dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Sumber daya manusia perlu ditingkatkan lagi pada proses pengoptimalkan pada hasil kerja. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas harus selalu dikelola untuk dapat mencapai kinerja yang diinginkan (Rodiyan, Prastiya, dan Pamungkas, 2022). Kinerja karyawan menjadi hal utama agar terciptanya sebuah efektifitas kerja. Menurut Afriani (2017) karyawan memiliki peran dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yang aktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan hasil dari mutu dan jumlah yang dikerjakan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Menurut Huseno (2016) Kinerja karyawan memiliki sifat individual, di mana seorang karyawan memiliki tingkat kemampuan yang beragam dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dimaksudkan sebagai seberapa jauh seseorang dalam kewajiban melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya. Dalam peningkatan kinerja pegawai dapat membawa kelebihan bagi organisasi sebagai pertahanan dalam persaingan lingkungan kerja yang tidak stabil. Kinerja yang optimal tidak akan tercapai hanya melalui kemampuan individu pekerja namun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal yang mendukung seperti komunikasi Interpersonal, penempatan kerja serta komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, komunikasi interpersonal, penempatan kerja, dan komitmen organisasi menjadi faktor-faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang efektif di antara anggota tim dan antara atasan dan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memfasilitasi pertukaran informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam komunikasi interpersonal, pesan disampaikan dalam bentuk pandangan mata, sentuhan, raut wajah atau bisa juga intonasi saat penyampaian kata-kata (Sarmiati, 2019). Namun, seringkali terdapat hambatan dalam komunikasi, seperti perbedaan gaya komunikasi, kurangnya keterampilan interpersonal, atau bahkan budaya organisasi yang tidak mendukung, yang dapat

mengakibatkan kesalahpahaman dan konflik. Fenomena ini menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Rapat Karyawan

Jumlah Karyawan	Akumulasi Absensi					
	Agustus		September		Oktober	
	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir	Hadir	Tidak Hadir
42 Karyawan	115	11	108	18	110	16

Sumber: Kabag TU SIMT-ITS (2025)

Melihat pada tabel 1.1 hasil dari rekapitulasi rapat karyawan pada bulan September mengalami peningkatan 18 karyawan yang tidak hadir dalam rapat pertemuan. Dengan begitu semakin banyaknya karyawan yang tidak hadir dapat menghambat proses melakukan tanggung jawab pada pekerjaannya, menyebabkan terjadinya hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga tidak selesai dengan maksimal.

Penempatan kerja yang tepat juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Azliani et al., (2024) Saat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat dengan keterampilan, minat, dan nilai-nilai mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan penurunan produktivitas. Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk melakukan analisis yang mendalam mengenai kebutuhan dan potensi karyawan sebelum melakukan penempatan, agar dapat memaksimalkan kinerja dan meminimalkan turnover karyawan.

Komitmen organisasi merupakan elemen lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Wahyudi dan Salam (2020) mengatakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai suatu sikap dan tindakan kerja yang mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi. Menurut pada Widjaja et al., (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi menjadi dasar perilaku seseorang dengan komitmen mampu menunjukkan kesediaannya dalam bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal. Mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang mendukung tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik. Namun, jika komunikasi interpersonal dan penempatan kerja tidak dikelola dengan baik, komitmen

karyawan dapat menurun, yang pada gilirannya akan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan organisasi.

SIMT-ITS atau Sekolah Interdisiplin Manajemen dan Teknologi, ITS merupakan sekolah baru yang didirikan oleh ITS tahun 2021. Berdasarkan pra penelitian bahwa adanya beberapa permasalahan yang terjadi yaitu tidak tersampainya komunikasi dalam satu arah seperti keterlambatan dalam memberikan informasi penting antar divisi sehingga tidak adanya kesepakatan yang terjadi pada divisi satu dengan yang lainnya, selain itu ketika karyawan yang bertanggung jawab dengan tugas tersebut sedang cuti karyawan lain tidak mau mengambil alih tugas tersebut dan tidak adanya konfirmasi kepada karyawan yang sedang cuti, sehingga membuat tugas tersebut tertunda dan tidak selesai dengan tepat waktu. Permasalahan yang lainnya keterlambatan informasi dan tidak adanya kesepakatan antar divisi yang menyebabkan terjadinya perbedaan informasi yang akan disampaikan kepada mahasiswa sehingga hal tersebut menyebabkan kerugian beberapa pihak.

Penempatan kerja pada karyawan SIMT-ITS menjadi faktor penting, kesalahan dalam penempatan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja. Ketidak sesuaian penempatan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan seorang pegawai tidak sepenuhnya dapat menyesuaikan sikap dengan kondisi kerja tertentu.

Komitmen organisasi menjadikan faktor dalam peningkatan produktifitas, kualitas dan inovasi, karyawan di yang telah berkomitmen bekerja sepenuh hati dan memiliki inisiatif untuk memberikan yang terbaik. Pada tabel absensi rapat karyawan yang tidak hadir dalam rapat pertemuan kantor, menyebabkan beberapa karyawan kurang bekerja dengan serius karena tertinggal informasi pada akhirnya mengabaikan pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan. Dengan begitu komitmen organisasi menjadi bagian yang kuat untuk perusahaan yang mana seorang karyawan mempunyai kesadaran diri mengenai tujuannya yang ada di dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Armadhan, Joesyiana, dan Mar'aini, 2023; Azlian et al., 2024; Budiantara, Mitariani, dan Imbayani, 2022) menunjukkan hasil bahwa Komunikasi, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Najati dan Susanto, 2022; Nurhikmah, Iskandar, dan Achmad, 2020; Situmorang, Marnisah, dan

Zamzam, 2020) menunjukkan hasil bahwa Komunikasi, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas beberapa faktor permasalahan yang terjadi oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi masih perlu untuk peningkatan. Sehingga dari uraian tersebut akan dilakukan penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SIMT-ITS Surabaya”, serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektifitas di tempat kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

1.3. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Untuk menganalisis Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

1.4. Manfaat

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan dan pengalaman tentang permasalahan dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dengan perbandingan teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan yang kurang maksimal dalam hal Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai sumber daya manusia

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan berjalan dengan lancar, maka penulis membatasi pembahasan penelitian hanya terkait “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SIMT-ITS Surabaya”