

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan faktor kunci yang menentukan perkembangan hasil kerjanya. Untuk melihat perkembangan hasilnya, perusahaan perlu manajemen Sumber daya manusia (SDM) yang harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Setiap organisasi pada umumnya juga memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset paling berharga yang dimilikinya. Menurut Ulfatin et al (2011 : 175) sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Menurut pendapat lain, bahwasanya sumber daya manusia dalam organisasi ialah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu (AKILAH, 2018). Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan pada sebuah perusahaan yang memiliki kemampuan kinerja yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang bisa menjalankan tugas dengan baik dalam mempengaruhi proses peningkatan kinerja karyawan untuk mendapat hasil dan dapat dibuktikan secara konkrit. Pernyataan tersebut juga didasarkan oleh pendapat Sedarmayanti (2011:260) bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara

jelas dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Jika, perusahaan ingin mencapai tujuan dengan hasil kerja yang diharapkan, maka salah satu faktornya adalah perusahaan harus berupaya membantu meningkatkan kinerja karyawan dari yang sebelumnya menurun menjadi meningkat. Untuk mewujudkan hal itu, memang tidak semudah yang di bayangkan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan tetapi dengan berjalannya waktu pasti akan tumbuh dengan sendirinya.

Banyak upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, baik melalui cara berkomunikasi yang tepat serta perlunya bimbingan teknis atau pengalaman untuk praktek di lapangan. Ketika ditelaah, jika kinerja di perusahaan itu rendah, Maka apa yang akan terjadi, pasti kemungkinan besar hasil dari perusahaan akan menurun. Untuk itu, peningkatan kinerja menjadi salah satu faktor utama. Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adanya peningkatan komunikasi. Menurut Ivancevich et al (2006:115) Komunikasi merupakan hal yang mengikat dalam kesatuan perusahaan. Pendapat ini juga di dukung oleh (Handoko, 2002 : 30) bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain sedangkan, Mangkunegara (2002) komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian dan pemahaman dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk informasi kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman antar karyawan dengan atasan dalam memberikan arahan dan tugas terhadap karyawan. Jika komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan selaras seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan efektif, artinya komunikasi menjadi awal dari keberhasilan agar suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Selain faktor komunikasi, kinerja karyawan juga perlu di tingkatkan dengan faktor pendukung lainnya seperti komitmen. Pendapat ini mengacu dari Hasil studi Christina et al (2010) yang menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya

manusia dipengaruhi oleh komitmen. Artinya, rendahnya kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen khususnya dalam hal tanggung jawab yang ada pada karyawan. Pengetahuan ini juga didasari oleh Sunarto (2005:25) yang menyatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras, dan bertanggung jawab atas dirinya sendiri terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki peningkatan dalam berkomitmen akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan secara maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang berkomitmen rendah biasanya cenderung malas dan tidak ada inisiatif untuk bertanggung jawab saat menyelesaikan tugasnya. Perlunya peningkatan komitmen yang baik akan menjadikan karyawan menjadi berani dan berinisiatif akan munculnya tanggung jawab dalam menghadapi resiko yang telah dilakukan dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada. Komitmen tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Menurut (Lee, et al 2012 : 77) karyawan dengan peningkatan komitmen memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Bangga terhadap perusahaan.
2. Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan.
3. Bertanggung jawab penuh atas apa yang sudah dilakukan
4. Mau berkorban demi kebaikan perusahaan

Dari ciri-ciri tersebut, perusahaan juga perlu ikut serta dalam meningkatkan kinerja karyawan agar bersedia memberikan sumbangsihnya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen seperti ini secara otomatis akan memiliki rasa tanggung jawab pada tugas tugasnya serta memperbaiki tindakan jika melakukan kesalahan secara sengaja maupun tidak sengaja dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, pencapaian tujuan perusahaan juga bergantung pada peningkatan kinerja SDM dalam program mentoring. Mentoring adalah teori tentang seorang karyawan diberi contoh oleh pembimbing yang berpengalaman atau seorang manager yang membantu untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalamannya

dalam praktek di lapangan. Program mentoring ini dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan, karena di dalamnya terdapat nilai nilai pembelajaran sehingga sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi lebih baik. Adanya dukungan antara individu dan organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan.2018). Manfaat mentoring menjadi penting dalam peningkatan kinerja agar mampu menghadapi tantangan demi terciptanya keberhasilan perusahaan. (Herwinesastra, 2019) menegaskan bahwa jika tidak ada mentoring, tidak ada pemimpin. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam sebuah organisasi adalah mengembangkan orang-orang yang dipimpin dan dibimbing melalui mentor. Dengan memiliki mentor maka seorang karyawan akan merasa lebih mudah untuk melakukan sesuatu yang di tugasi oleh atasan serta dapat memiliki kesempatan pengalaman baru yang lebih besar, dan bisa Mencegah terjadinya ketidaktahuan dalam melakukan tugas yang di berikan. Disisi lain, mentoring memudahkan yang lebih banyak dan lebih baik antara karyawan dengan manajer sehingga lebih banyak kesempatan bagi manajer untuk mengikuti peningkatan kinerja. Artinya, dalam peningkatan kinerja dengan mentoring ini karyawan merupakan suatu penggerak utama untuk menciptakan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan atau pegawai yang memiliki mentor akan merasa lebih dapat perhatian khusus di dalam perusahaan dan mendapatkan kesempatan bimbingan yang lebih besar untuk mencapai hasil maksimal.

Obyek Penelitian ini dilakukan di komunitas jaringan SDM Kedai Kopi Malang Raya juga didukung kuat oleh media @NgalamNgopi dan @Kondimen. Dalam survei pertama teridentifikasi beberapa masalah seperti adanya penurunan kinerja karyawan karena faktor miskomunikasi, kurangnya komitmen dalam bertanggung jawab dan kurangnya bimbingan terhadap kinerja karyawannya. Masalah tersebut muncul di sebabkan karena tidak fokusnya komunikasi antara karyawan dengan atasan dan tidak ada pertanyaan lebih lanjut saat menerima informasi dari atasan dalam melaksanakan tugas yang menyebabkan terjadinya miskomunikasi kesalahpahaman hingga praktek di dalam SOP nya, selain itu jika terjadi kesalahan dalam praktek yang telah

dilakukan sebelumnya, ternyata beberapa karyawan tersebut juga tidak timbul sifat komitmen dalam menegakan tanggung jawab untuk memperbaiki atas kesalahannya. Disusul dengan, Kurangnya *Mentoring* juga menyebabkan timbulnya kebingungan dan ketidaktahuan beberapa karyawan atas apa yang harus dikerjakan dalam praktek di lapangan. Maka dari itu penelitian ini menjadi penting dilakukan untuk memberikan manfaat dan solusi terkait yang belum ada dari penelitian sebelumnya. Buktinya

Berdasarkan perumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian yakni untuk Mengembangkan penelitian penelitian terdahulu dalam menganalisis :

1. Pengaruh komunikasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pt. Garuda mesin agri,
2. Pengaruh komunikasi, pelatihan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. United indo nissan jemursari surabaya.

Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa belum ada yang secara spesifik mengkaji tentang variabel dan judul seperti ini secara mendalam yang menekankan pada bagian *Mentoring* terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian-penelitian terdahulu mengenai peningkatan kinerja karyawan yang ada selama ini adalah lebih menekankan pada aspek Komunikasi, Komitmen, pelatihan kerja, terhadap kinerja karyawan, yang hanya sedikit dikaitkan dengan aspek peningkatan kinerja khususnya dalam bimbingan spesifik yaitu *mentoring*. Sementara artikel ini akan berkontribusi lebih fokus pada aspek peningkatan kinerja SDM dengan ditambahkan variabel *mentoring* secara teoritis dan praktek spesifik dengan pendekatan Kuantitatif .

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
2. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?
3. Apakah *Mentoring* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap peningkatankinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap peningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh mentoring terhadap peningkatkan kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
Memberi manfaat, kontribusi pemikiran dan pengetahuan tentang kajianKomunikasi, Komitmen, dan Mentoring terhadap kinerja karyawan serta sebagairujukan atau refrensi untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya yang sejenis
2. Manfaat Praktis
Memberikan kontribusi informasi bagi masyarakat dan tempat usaha mikro yang diteliti khususnya tertakit tentang komunikasi, komitmen dan mentoring dalam meningkatkan kinerja karyawan yang sangat relevan untuk kemajuan perusahaan, khusunya peningkatan sdm internalnya.