

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mecapai tujuan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka dari itu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyaikomitmen dan loyalitas yang tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dan terpenuhi.

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam perusahaan tergantung pada komponen dasarnya, yaitu kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Zulkarnaen et al., 2020). Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik- baiknya untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan (Achmad & Pongtuluran, 2019).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai visi, misi serta terciptanya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan, karyawan atau tenaga kerja atau sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik

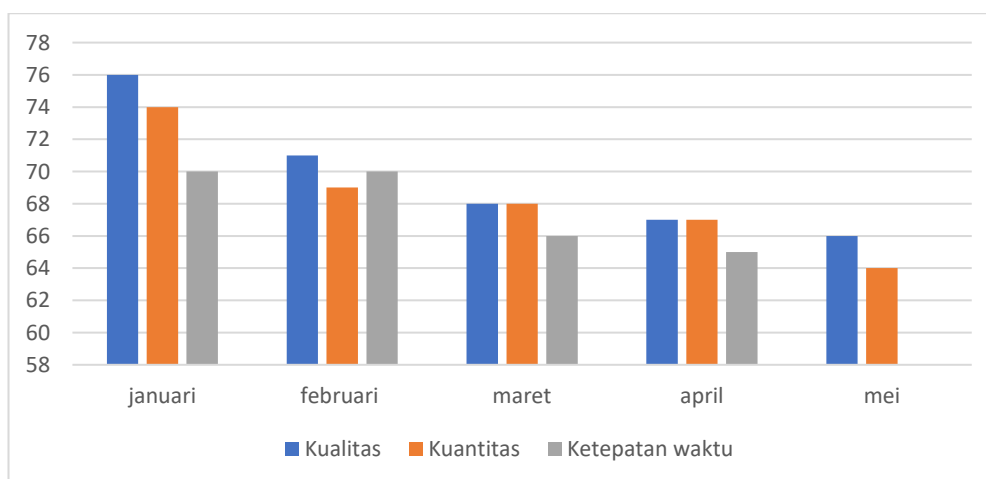
terhadap perusahaan, perusahaan dapat mencapai target maupun visi, misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur melalui kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Yusnandar (2020) menyatakan “ kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia nya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kinerja karyawan pada PT Sansan Sudaratex Jaya ini masih kurang optimal, terutama pada team sewing/ jahit terkait keterampilan yang dimiliki karyawan belum maksimal, ketika adanya barang yang diminta cukup banyak atau over kapasitas, dikejar deadline sehingga waktu istirahat yang singkat maka banyak karyawan yang mengeluh dan membuat karyawan kewalahan. Untuk team Operator Sample dituntut untuk bergerak cepat dan sering mengeluh karena waktu kerja yang kurang konsisten, sehingga membuat karyawan kurang bersemangat bekerja dan tentunya menjadi kendala sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut menurun. Adapun data kinerja karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Persentase Penilaian Kinerja Karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9 2023

Indikator	Januari		Februari		Maret		April		Mei	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Kualitas	100%	76%	100%	71%	100%	68%	100%	67%	100%	66%
Kuantitas	100%	74%	100%	69%	100%	68%	100%	67%	100%	64%
Ketetapan waktu	100%	70%	100%	70%	100%	66%	100%	65%	100%	65%

Sumber: PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya (2023)



Sumber: PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya (2023)

Gambar 1. 1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa berdasarkan penilaian kinerja karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya, pada bagian kinerja karyawan bagian sewing mengalami penurunan disebabkan karena masih adanya kendala dalam perusahaan seperti kurangnya kualitas, kuantitas dan ketetapan waktu dan karyawan masih belum menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri dan dalam menjalin hubungan dengan orang lain. Karyawan belum

memiliki keseriusan dalam bekerja dan belum memiliki loyalitas yang positif dalam perusahaan, serta hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan masih belum baik. Dari hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

PT Sansan Saudaratex Jaya Jaya 9 merupakan perusahaan yang diterbitkan pada tahun 2014 yang beralamatkan di Jalan Gubernur Sewaka No.1001 Kel. Cilamajang Kec. Kawalu Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang Industry tekstil, banyak perusahaan-perusahaan yang sejenis yang menjadikan persaingan semakin ketat. PT Sansan Saudaratex Jaya 9 dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam menghadapi persaingan tersebut.

Untuk menunjang aktivitas PT Sansan Saudaratex Jaya 9 selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan juga akan memengaruhi kualitas perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja maupun yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa alasan atau jawaban yang dapat dikemukakan berkenaan dengan pentingnya kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, selain itu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang lebih, dan dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi, otomatis membuat karyawan akan

merasa betah bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan tersebut tidak akan pindah bekerja ke tempat lain.

Keterampilan interpersonal didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal (Pusdiklatwas, 2017). Adapun indikator keterampilan interpersonal yaitu sadar akan perbedaan lintas budaya dan peka terhadap tradisi budaya para karyawannya, senang bergaul dengan orang-orang, menghargai pendapat dan bias bekerjasama dengan baik dengan teman sejawatnya.

Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri, kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain. Kemampuan kita dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi faktor penting dalam membangun suasana. Dalam dunia kerja dan bisnis, keterampilan interpersonal yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Di perusahaan, dimana karyawan banyak berhubungan dengan rekan kerja, dan pimpinan maka sangat diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menjalin kerjasama. Keterampilan Interpersonal sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Keterampilan Interpersonal yang kurang baik dapat membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja.

Selain keterampilan interpersonal, komitmen karyawan juga merupakan salah satu masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Komitmen karyawan yang

rendah ini disebabkan salah satunya oleh prinsip bahwa karyawan hanya untuk mendapatkan uang tanpa ada kontribusi dari diri untuk kemajuan perusahaan, hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan loyalitas seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jika komitmen kurang baik, akan membuat kinerja menurun karena tidak ada keinginan karyawan untuk berbuat yang terbaik untuk organisasi.

Menurut Samsuddin (2018), komitmen karyawan merupakan kondisi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dan mencapai tujuan dalam organisasi. Adapun indikator komitmen karyawan menurut Edison, Anwar & Komariyah (2018) yaitu pertimbangan logis, lingkungan, faktor harapan dan ikatan emosional. Komitmen karyawan dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Anissa Fitri Amanda, Machasin, & David Chairilisyah, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi yang tinggi akan loyal terhadap perusahaan (Ahmad Suhardi, Ismilasari & Jumawan Jasman, 2021). Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi akan tidak loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi memiliki keseriusan dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang positif terhadap organisasi. Perilaku karyawan dipengaruhi sesuai dengan harapan organisasi karena keterikatan organisasi yang kuat dari karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan terus-menerus berusaha untuk bertindak menuju tujuan perusahaan dan menunjukkan

keinginan untuk tetap di organisasi lebih lama.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Disini penulis akan meneliti mengenai lingkungan kerja non fisik di PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya. Lingkungan kerja non fisik yang baik diharapkan dapat memacu kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis dan fenomatik. Untuk mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah: “Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.” Beda halnya dengan Wursanto (2018) lingkungan kerja non fisik adalah: “Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Menurut Prastyo & Santoso (2022) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu disekitar karyawan yang sifatnya non fisik serta dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas seperti kerjasama tim, komunikasi hubungan antar karyawan atau hubungan karyawan dengan atasan. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2020) yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan hal penting karena sangat berpengaruh

terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan dilingkungan sekitarnya. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat dalam situasi dan kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berbagai aspek dari lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari berbagai rutinitas pegawai didalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu lingkungan kerja non fisik harus dibuat senyaman mungkin agar semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dapat berjalan dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penurunan kinerja ini salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja non fisik yang kurang baik disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga meningkatkan stress kerja yang berakibat pada kerjasama, hubungan dan komunikasi antar karyawan menjadi kurang baik. Selain itu juga komunikasi dengan atasan yang dilakukan secara daring sering menyebabkan terjadinya kesalah pahaman dan komunikasi tidak optimal berdampak pada penurunan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak kondusif dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi hingga kesalahan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Sejauh ini, PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya belum melakukan evaluasi keterampilan interpersonal, komitmen karyawan dan lingkungan kerja non fisik pada setiap karyawannya apakah memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dan menuangkannya dalam sebuah usulan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan interpersonal, komitmen karyawan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini berjudul: **“Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian *Sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keterampilan interpersonal bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.
2. Bagaimana komitmen karyawan bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.
3. Bagaimana lingkungan kerja non fisik bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja karyawan bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh keterampilan interpersonal, komitmen karyawan dan lingkungan kerja non fisik bagian *sewing* terhadap kinerja karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Keterampilan interpersonal bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya
2. Komitmen karyawan bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya
3. Lingkungan kerja non fisik bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya
4. Kinerja karyawan bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya
5. Pengaruh keterampilan interpersonal, komitmen karyawan dan lingkungan kerja non fisik bagian *sewing* terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT Sansan Saudaratex Jaya 9. Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi tambahan dalam bidang manajemen khususnya mengenai Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

2 Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan dalam bidang manajemen , khususnya mengenai Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Komitmen Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi sumber informasi atau referensi untuk keperluan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan perpustakaan sehingga dapat bermanfaat juga bagi mahasiswa khususnya yang memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya yang beralamatkan di Jl. Gubernur Sewaka No. 100, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 4618. Sedangkan waktu penelitian ini terhitung dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Mei 2024.