

**PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK
INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TIRTA FRESINDO JAYA**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti
Palembang



Disusun Oleh:

Ahmad Zakaria

NPM. 1801110522

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

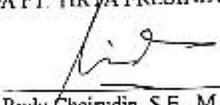
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AHMAD ZAKARIA
Nomor Pokok / NPM : 1801110522
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK
INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TIRTA FRESINDO JAYA

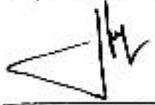
Pembimbing Skripsi:
Tanggal 19-4-22

Pembimbing I :


Rudy Chairudin, S.E., M.Pd.
NIDN. 0202026201

Tanggal 19-4-22

Pembimbing II :


Herman Efrizal, SE, MM.
NIDN. 0202066602

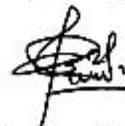
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Misy Mikiel, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

ii

185/PS/DEE/22

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Zakaria
Nomor Pokok : 1801110522
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | viii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| ABSTRAK..... | xv |
| RIWAYAT HIDUP..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| 2.1 Kajian Teoritis..... | 12 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 12 |
| 2.1.1.1 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia | 13 |

| | |
|---|----|
| 2.1.2 Komunikasi..... | 14 |
| 2.1.2.1 Pengertian Komunikasi..... | 14 |
| 2.1.2.2 Fungsi - Fungsi Komunikasi | 15 |
| 2.1.2.3 Bentuk-bentuk komunikasi | 15 |
| 2.1.2.4 Proses Komunikasi | 16 |
| 2.1.2.5 Komunikasi Organisasi..... | 17 |
| 2.1.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi | 19 |
| 2.1.2.7 Indikator Komunikasi | 21 |
| 2.1.3 Karakteristik Individu..... | 22 |
| 2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu | 22 |
| 2.1.3.2 Indikator Karakteristik Individu..... | 24 |
| 2.1.3.3 Dimensi Karakteristik Individu | 25 |
| 2.1.4 Komitmen Organisasi..... | 27 |
| 2.1.4.1 Pengertian Komitmen organisasi..... | 27 |
| 2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi ... | 28 |
| 2.1.4.3 Aspek-aspek Komitmen organisasi | 29 |
| 2.1.5 Pengembangan karir | 30 |
| 2.1.5.1 Pengertian pengembangan karir | 30 |
| 2.1.5.2 Tujuan dan manfaat pengembangan karir..... | 31 |
| 2.1.5.3 Indikator pengembangan karir | 32 |
| 2.1.5.4 Dimensi-dimensi Pengembangan Karir | 33 |
| 2.1.6 Kinerja Karyawan | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 2.1.6.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ... | 34 |
| 2.1.6.2 Dimensi - Dimensi Kinerja Karyawan | 37 |
| 2.1.6.3. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan | 37 |
| 2.2 Penelitian Yang Relevan | 39 |
| 2.3 Kerangka Berpikir | 41 |
| 2.4 Hipotesis Penitian..... | 41 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 43 |
| 3.1.Tempat dan Waktu | 43 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian..... | 43 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 43 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 44 |
| 3.2.1 Sumber Data..... | 44 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 46 |
| 3.3.1 Populasi..... | 46 |
| 3.3.2 Sampel | 46 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 47 |
| 3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel | 48 |
| 3.5.1 Varibel Penelitian | 48 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel..... | 48 |
| 3.6 Instrumen Penelitian..... | 49 |
| 3.7 Teknik Analisa Data..... | 55 |

| | |
|---|-----------|
| 3.8 Uji Hipotesis | 57 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 62 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 62 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat..... | 62 |
| 4.2 Visi dan Misi..... | 63 |
| 4.3 Struktur Organisasi..... | 64 |
| 4.3.1 Tugas dan wewenang | 64 |
| 4.4 Pembahasan | 68 |
| 4.5 Uji validitas dan reabilitas | 71 |
| 4.5.1 Uji Validitas | 71 |
| 4.5.2 Uji Reabilitas..... | 77 |
| 4.5.3 Uji asumsi klasik | 78 |
| 4.6 Analisa Data..... | 82 |
| 4.6.1 Uji regresi berganda | 82 |
| 4.6.2 Analisa Koefisien Korelasi | 84 |
| 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 86 |
| 4.7 Uji Hipotesis | 86 |
| 4.7.1 Hasil uji F..... | 86 |
| 4.7.2 Hasil uji t..... | 87 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 90 |
| 5.1 Kesimpulan | 90 |
| 5.2 Saran..... | 91 |

| | |
|----------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
| LAMPIRAN | 97 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi | 43 |
| Tabel 3.2 Skala Likert Angket | 50 |
| Tabel 3.3 Kisi-kisi instrument penelitian variabel komunikasi..... | 51 |
| Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen penelitian variabel Karakteristik Individu | 51 |
| Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen penelitian variabel Komitmen organisasi | 52 |
| Tabel 3.6 Kisi-kisi instrumen penelitian variabel pengembangan karir | 53 |
| Tabel 3.7 Kisi-kisi instrumen penelitian variabel kinerja karyawan | 51 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 69 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 69 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 70 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_1)..... | 72 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X_2) | 73 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_3) | 74 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_4) | 75 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 76 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas | 78 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas | 79 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas | 80 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda | 83 |
| Tabel 4.13 Analisis Koefisien Korelasi | 85 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) | 86 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F) | 87 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t) | 88 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 2.1 Kerangka Berpikir | 41 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 64 |
| 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 81 |

ABSTRAK

AHMAD ZAKARIA, “PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA FRESINDO JAYA”, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK RUDI CHAIRUDIN, SE, M.Si . DAN BAPAK HERMAN EFRIZAL, SE, MM.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan membuktikan Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya. Sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan Sampel Sebanyak 84 Responden. Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh dari variabel Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya, dimana nilai signifikan $F 0,000 < \alpha = 5\%$ sehingga H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi (X_1), karakteristik individu (X_2), komitmen organisasi (X_3) dan pengembangan karir (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Fresindo Jaya.

Secara parsial variabel X_1 (Komunikasi) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan $t 0,014 < \alpha = 5\%$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Fresindo Jaya. Pengaruh variabel X_2 (Karakteristik Individu) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan $t 0,966 > \alpha = 5\%$ (H_0 diterima dan H_a ditolak). Artinya Karakteristik Individu (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Fresindo Jaya. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan $t 0,000 < \alpha = 5\%$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Fresindo Jaya dan Pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan $t 0,046 < \alpha = 5\%$ (H_0 ditolak dan H_a diterima). Artinya Pengembangan Karir (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Tirta Fresindo Jaya.

Kata Kunci : Komunikasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting yang tidak dapat dilepaskan kaitannya dalam organisasi, artinya unsur manusia memiliki peranan sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan. Di era globalisasi sekarang ini, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Diperlukan sumber daya yang berkualitas untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itulah dibutuhkan peranan manajemen sumber daya manusia, peranan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya di dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia yang baik menciptakan peningkatan kualitas kerja karyawan dengan cara-cara yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai tujuan melalui peningkatan mutu kehidupan.

Kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja yang baik juga mencerminkan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi Kinerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dalam kehidupan sehari-hari tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang disampaikan dan dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Komunikasi juga dapat dilakukan secara non verbal dengan menggunakan gesture tubuh atau menunjukkan sikap tertentu, misalnya mengangkat bahu, menggelengkan kepala, ataupun tersenyum.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karyawan tidak terlepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, seorang karyawan dapat menerima instruksi dari atasan mengenai informasi terkait pekerjaan dan tanggung jawabnya. Dalam perspektif subjektif, Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi sangat ditekankan pada perspektif ini. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada perspektif ini yang ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Dalam buku Komunikasi dalam Perspektif Teori dan Praktik (Yetty Oktarina, 2017) Komunikasi merupakan kegiatan manusia untuk saling memahami atau mengerti suatu pesan yang disampaikan seseorang (komunikator) kepada lawan

bicaranya (komunikasikan) atau komunikasi dapat dikatakan juga sebagai suatu proses pengoperan pesan dari individu kepada individu lain, dari individu ke suatu kelompok kecil maupun kelompok besar.

Dalam organisasi, komunikasi dapat berlangsung antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atau sesama rekan kerja yang setara. Terjalannya komunikasi dalam organisasi membuat anggotanya dapat memberikan pendapat dan dapat berpartisipasi dalam kemajuan organisasi.

Variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja kerja adalah karakteristik individu. Berdasarkan teori (Areros, 2019:74) karakteristik individu merupakan variabel pada setiap perseorangan yang meliputi kemampuan kepribadian, karakteristik biografis, dan proses belajar. Setiap karyawan pada suatu perusahaan memiliki sifat, kepribadian dan kemampuan kerja yang berbeda-beda. Karakteristik individu yang berbeda dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan organisasi, individu dengan individu lainnya memiliki cara yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Beberapa individu yang memiliki karakteristik pemalas, haruslah menjadi fokus perusahaan agar bisa menjadi karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap

menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Selain komunikasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi, variable yang mempengaruhi kinerja adalah pengembang karir. Corline dan Susan menyatakan bahwa seorang pimpinan yang mengharapkan pencapaian kinerja maksimal pada organisasinya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Menurut Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimun.

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang

pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Idealnya seorang pegawai harus mengetahui tentang tingkatan-tingkatan karir dan konsekuensi tentang tingkatan karir tersebut bagi dirinya baik berupa tanggung jawab atau kewajiban maupun imbalan yang akan ia peroleh. Selain itu, pegawai juga harus mengetahui upaya-upaya yang dapat ia lakukan untuk dapat meniti karir ke tingkatan yang lebih tinggi. Dengan memahami hal-hal seputar tingkatan karir dan upaya pencapaiannya, seorang pegawai memiliki arah yang jelas dalam menjalankan karir dan pekerjaannya

Pengembangan karir juga mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkan dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk tetap selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berkaitan dengan penurunan kinerja organisasi.

Dari berbagai macam variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan di atas, merupakan kondisi umum yang sering dialami oleh perusahaan atau organisasi. Keberadaan sumber daya manusia di suatu perusahaan

yang berjumlah besar tidak terlepas dari masalah. Oleh karena itu penelitian yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan segala dinamika selalu menarik untuk diteliti, kali ini penelitian terkait pengaruh kinerja akan dilakukan di PT. TIRTA FRESINDO JAYA PALEMBANG.

PT. TIRTA FRESINDO JAYA merupakan anak perusahaan PT. Mayora Indah Tbk. Yang saat ini bergerak di bidang *beverage* dan merupakan produsen dari minuman Le Mineral. Salah satu visi dari perusahaannya adalah untuk menjadi produsen makanan dan minuman yang berkualitas dan terpercaya di mata konsumen domestik maupun internasional dan menguasai pangsa pasar terbesar dalam kategori produk sejenis.

Untuk mencapai visinya tersebut PT. Tirta Fresindo Jaya sangatlah mengharapkan kinerja yang maksimal dari setiap karyawannya, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja maksimal, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat mewujudkan visinya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dari menurun atau meningkatnya produktifitas perusahaan sendiri.

Dalam hal ini, kinerja karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya Palembang khususnya di departemen gudang sparepart turut berperan penting dalam mendukung produktivitas perusahaan. Dimana tugas dari departemen ini adalah memastikan kesediaan suku cadang mesin yang nantinya akan digunakan untuk perawatan atau perbaikan mesin rusak harus selalu tersedia.

Para karyawan harus bekerja dengan fokus dalam mengatur stok suku cadang, karena kesalahan jika sparepart yang dibutuhkan tidak tersedia, produksi akan terhenti dan akibatnya perusahaan akan mengalami penurunan produksi. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pencapaian target buffer stok sparepart di PT. Tirta Fresindo Jaya.

Tabel 1.1
Target Buffer Stock Gudang Sparepart
PT. Tirta Fresindo Jaya Tahun 2021

| Bulan | Target (pcs) | Qty Stock (pcs) | Pencapaian (%) |
|----------|--------------|-----------------|----------------|
| Januari | 1834 | 1754 | 95,6% |
| Februari | 2275 | 2035 | 89,4% |
| Maret | 2331 | 2241 | 96% |
| April | 2511 | 2293 | 91% |
| Mei | 1989 | 1896 | 95,3% |

(Sumber: hasil pencapaian target buffer stok sparepart di PT. Tirta Fresindo Jaya)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan pencapaian target dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan juga faktor lain. Seperti yang ditunjukkan oleh tabel pencapaian target di bulan Februari menjadi penurunan target yang terendah, dari informasi dari beberapa karyawan melalui wawancara hal itu disebabkan oleh adanya pergantian beberapa personil yang lama. Akibatnya komunikasi belum terjadi secara maksimal antar sesama karyawan.

Selain itu karakteristik individu masing-masing karyawan juga turut mempengaruhi dalam tidak tercapainya target, di akibatkan oleh beberapa karyawan yang sifatnya malas dan hanya memikirkan keuntungan pribadi. Dalam hal ini karyawan tersebut tidak melakukan kontrol stok sebagaimana seharusnya, tidak bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya. Menyebabkan stok sparepart yang dibutuhkan untuk perbaikan mesin jadi tidak tersedia, akibatnya penurunan produksi dan perusahaan mengalami kerugian. Karakteristik individu dapat berbeda antar sesama karyawan, baik atau buruknya karakteristik seseorang juga bisa dinilai dari absensi kehadiran karyawan tersebut. Seseorang yang memiliki karakteristik yang baik tentunya akan hadir ke kantor dengan tepat pada waktunya. Sebaliknya seseorang yang memiliki karakteristik yang kurang baik akan hadir ke kantor tidak tepat waktu dengan berbagai macam alasan.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Individu dengan komitmen organisasi tinggi akan bekerja sesuai dengan standar perusahaan meski dituntut dengan tekanan sangat tinggi. Hal ini bisa lihat dari kondisi kinerja di bagian buruh bongkar muat di PT. Tirta Fresindo Jaya. Seorang buruh yang tugasnya bongkar muat produk ke dalam truk angkutan dituntut menyelesaikan muatan dengan efektif dan efisien. Dalam kondisi ini buruh tersebut tetap menjalankan tugasnya dengan baik meski mendapat tekanan dari atasannya melalui target penyelesaian yang tinggi. Ini mencerminkan buruh tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang maksimal dengan tujuan mempertahankan pekerjaannya.

Namun komitmen organisasi seharusnya tidak hanya diterapkan oleh karyawan kepada perusahaan tapi juga berlaku kepada perusahaan terhadap karyawannya karena timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi tercapainya target yang dibebankan kepada karyawan itu sendiri. Ketika karyawan telah memberikan komitmennya kepada perusahaan, perusahaan sewajarnya tidak menyampingkan komitmennya terhadap karyawan. Seperti halnya buruh bongkar yang telah menjalankan komitmennya dengan memberikan kinerja yang terbaik, sebaliknya perusahaan juga harus melaksanakan komitmennya terhadap para pekerja. Dari keterangan yang disampaikan oleh beberapa buruh di PT. Tirta Fresindo Jaya melalui wawancara, menurut mereka perusahaan telah menjalankan komitmennya kepada karyawan dengan baik. Perusahaan menjalankan komitmennya terhadap karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Contohnya memberikan tempat istirahat yang memiliki pendingin udara, tersedianya air minum sehingga para buruh tidak perlu membawa dari rumah, tersedianya fasilitas kantin khusus, WC yang bersih, dan tempat beristirahat yang nyaman. Hal ini turut menunjang untuk karyawan merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerjanya dan tentu akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target.

Fenomena pengembangan karir juga terjadi di PT. Tirta Fresindo Jaya, pengembangan karir ini merupakan tanggung jawab perusahaan yang

menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada saat dibutuhkan, organisasi sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu. dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Tirta Fresindo Jaya. Contohnya seorang karyawan dengan posisi administrasi gudang bisa mengembangkan karirnya menjadi kepala gudang dengan melalui beberapa tahapan. Setiap karyawan yang sudah bekerja dengan kurun waktu minimal dua tahun akan dilakukan review oleh atasannya sebagai penilaian apakah karyawan tersebut menguasai pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Jika atasan menilai karyawan tersebut memenuhi kualifikasi.karyawan tersebut dapat direkomendasikan untuk menjadi kepala suatu departemen. Hal ini tentu akan dijadikan motivasi oleh karyawan-karyawan lain dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah komunikasi, karakteristik individu, komitmen organisasi dan pengembangan karir. Maka penulis ingin melakukan penelitian dengan mengaitkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tertarik untuk memberi judul : **“PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PADA PT. TIRTA FRESINDO JAYA.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun permasalahan atau kasus yang diangkat dalam penelitian ini :

1. Apakah komunikasi, karakteristik individu, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya?
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya?
3. Apakah Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya?
4. Apakah Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya?
5. Apakah Pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan skripsi yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis komunikasi, karakteristik individu, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya

2. Mengetahui dan menganalisis komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya
3. Mengetahui dan menganalisis karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya
4. Mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya
5. Mengetahui dan menganalisis pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi manajemen
- b. Untuk menambah pengetahuan dan juga wawasan dalam penelitian khususnya mengenai pengaruh komunikasi, karakteristik, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Fresindo Jaya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih

baik.

3. Bagi lembaga akademika

- a. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melaksanakan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, karakteristik, komitmen organisasi dan pengembangan karir.
- b. Sebagai masukan bagi pengembangan ilmu Manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk organisasi Profit yang Kompetitif*. Yograkarta: UGM Press.
- Rivai, V .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori dan Praktek* .Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- R. Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Cetakan Ketujuh*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora, H 2011 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara
- Mindarti, C. S. (2015). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja auditor. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(3), 59-74.