

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. KARUNIA ABADI MEGATAMA**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : IRVAN PURNAWAN

NIM : 115180230

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : IRVAN PURNAWAN
NIM : 115180230
JURUSAN : S1/ MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA JUDUL
SKRIPSI : PENGARUH KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARUNIA ABADI
MEGATAMA

Tanggal : Desember 2021 Ketua Penguji:

Ketua Penguji:

()

Tanggal: Desember 2021 Anggota Penguji

Anggota Penguji

()

Tanggal: Desember 2021 Anggota Penguji

Anggota Penguji

()

DAFTAR ISI

<u>HALAMAN JUDUL</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>HALAMAN PENGESAHAN</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>ABSTRAK</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>ABSTRACT</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>KATA PENGANTAR</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>DAFTAR ISI</u>	1
<u>DAFTAR TABEL</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>DAFTAR GAMBAR</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	Error! Bookmark not defined.
A. <u>Permasalahan</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Latar Belakang</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Identifikasi Masalah</u>	Error! Bookmark not defined.
3. <u>Batasan Masalah</u>	Error! Bookmark not defined.
4. <u>Rumusan Masalah</u>	Error! Bookmark not defined.
B. <u>Tujuan Dan Manfaat Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Tujuan Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Manfaat Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB II LANDASAN TEORI</u>	Error! Bookmark not defined.
A. <u>Gambaran Umum Teori</u>	Error! Bookmark not defined.
B. <u>Definisi Konseptual Variabel</u>	Error! Bookmark not defined.
1. <u>Komunikasi</u>	Error! Bookmark not defined.
2. <u>Keterlibatan Kerja</u>	Error! Bookmark not defined.
3. <u>Kinerja</u>	Error! Bookmark not defined.
C. <u>Penelitian Terdahulu</u>	Error! Bookmark not defined.
D. <u>Kerangka Pemikiran</u>	Error! Bookmark not defined.
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	Error! Bookmark not defined.
A. <u>Desain Penelitian</u>	Error! Bookmark not defined.

B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Ukuran Sampel**Error! Bookmark not defined.**

1. Populasi.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Teknik Pemilihan Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**
3. Ukuran Sampel.....**Error! Bookmark not defined.**

C. Operasionalisasi Variabel.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Komunikasi.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Keterlibatan Kerja.....**Error! Bookmark not defined.**
3. Kinerja.....**Error! Bookmark not defined.**

D. Analisis Validitas Dan Reabilitas.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Uji Validitas.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Uji Reliabilitas.....**Error! Bookmark not defined.**

E. Analisa Data.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Analisa Outer Model.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Validitas Konvergen (Convergent validity)**Error! Bookmark not defined.**
3. Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)**Error! Bookmark not defined.**
4. Composit Reliability.....**Error! Bookmark not defined.**
5. Analisa Inner Model.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....**Error! Bookmark not defined.**

A. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian**Error! Bookmark not defined.**

1. Deskripsi Subjek Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Deskripsi Objek Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

B. Analisis Outer Model.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Hasil Uji Validitas Konvergen.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Hasil Uji Realibilitas.....**Error! Bookmark not defined.**

C. Analisis Inner Model.....**Error! Bookmark not defined.**

1. Hasil uji R-Square (R²).....**Error! Bookmark not defined.**
2. Hasil uji F-Square (F2).....**Error! Bookmark not defined.**
3. Hasil Uji Goodness of Fit (GoF)..**Error! Bookmark not defined.**
4. Hasil Uji Path Coefficient.....**Error! Bookmark not defined.**

D. Pembahasan.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**Error! Bookmark not defined.

 A. KesimpulanError! Bookmark not defined.

 B. SaranError! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKAError! Bookmark not defined.

LAMPIRANError! Bookmark not defined.

DAFTAR RIWAYAT HIDUPError! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Komunikasi**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Keterlibatan Kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.4 Objek penelitian komunikasi**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.5 Objek penelitian keterlibatan kerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.6 Objek penelitian kinerja**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.7 Hasil Uji validitas konvergen (Faktor *loading*)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.8 Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) *Fornel-Larcker* **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Discriminat Validity*) *Cross Loading***Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas (*Cronbach's Alpha*)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas (*Composite Reliability*)**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.13 Hasil R-Square *SmartPLS*.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.14 Hasil F-Square *SmartPLS*.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.15 Hasil Uji NFI.....**Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.16 Hasil Uji *Path Coefficient***Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.1 (Hasil uji validitas konvergen).....**Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2 (Hasil Uji Boothstrapping path coefficient)**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang

Suatu perusahaan didirikan sebab mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai suatu tujuan tersebut, setiap perusahaan akan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh sebab itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut pada dasarnya tergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat sumber daya yang bertujuan sama, yaitu berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan menghasilkan peningkatan keuntungan serta pengembangan ke arah yang lebih baik (Afridhamita, 2020).

Lebih lanjut, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal besar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Dwi, 2015).

Masalah yang terjadi pada perusahaan saat ini yaitu sulitnya mencapai tujuan di dalam suatu perusahaan, ini disebabkan karena kurangnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi seseorang karena telah melakukan sesuatu atau pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar mendapatkan hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

Menurut (Kaswan, 2015), menjelaskan bahwa keterlibatan kerja karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekadar aktifitas otot karyawan, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekadar keterampilannya. (Robbins, 2018) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterlibatan kerja karyawan diartikan sebagai suatu ukuran sampai di mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri.

Faktor yang tidak kalah penting yaitu kinerja. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja menurut standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh (Haris, 2020). Kinerja individu merupakan gambaran seberapa baik. Untuk kerja yang dicapai oleh seseorang mempunyai kaitan erat dengan tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Usman, 2013), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Dalam hal ini, kurangnya umpan balik dari segi kuantitas dan kualitas dalam suatu komunikasi dapat menghambat penyampaian pesan secara baik, sehingga pada akhirnya dapat menimbulkan masalah bagi karyawan pun menjadi terganggu. Dengan kata lain, komunikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi baik secara lisan maupun verbal dari satu pihak kepada pihak lain yang menerima informasi di dalam suatu organisasi. Informasi yang dikomunikasikan dapat berupa pesan, ide ataupun gagasan. Komunikasi adalah suatu yang sangat penting bagi perusahaan, tanpa adanya komunikasi, perusahaan tidak

akan berjalan sebagaimana mestinya. Sebab, dengan komunikasi, seorang karyawan dapat bertukar pikiran, ide ataupun gagasan (Hidayat, 2021).

Dalam suatu perusahaan, masalah komunikasi yang kurang baik sering saja terjadi, diantaranya ketika ada pergantian shift di dalam suatu departemen mengenai proses produksi yang terjadi masalah, karyawan sebelumnya mengetahui masalah pada produk ataupun mesin yang harus dioperasikannya seperti apa sehingga antara kualitas dan kuantitas akan tercapai dengan baik. Tetapi karyawan berikutnya tidak mengetahui akan hal itu, dan karyawan sebelumnya pun tidak menyampaikan informasi atas masalah tersebut, sehingga akibatnya yang terjadi kualitas dan kuantitas tidak tercapai dengan baik, karena masalah tersebut tidak dapat disampaikan. Inilah mengapa komunikasi itu menjadi indikator penting dalam sebuah perusahaan. Dengana danya komunikasi, karyawan dapat mengetahui informasi penting yang berhubungan ddengan proses produksi. Dengan demikian, adanya komunikasi yang baik antar sumber daya manusia diharapkan setiap karyawan dapat bekerja sama dalam menghadapi persoalan-persoalan yang akan diselesaikan (Hidayat, 2021).

Temuan terkait dengan komunikasi, ada beberapa karyawan yang melakukan komunikasi hanya sebatas tugas, tidak egaliterian dan terkesan masih kental dengan budaya peodal, masih berpikir birokratis, membuat pekerjaan tidak cepat ditangani dengan baik jika ada suatu permasalahan, koordinasi belum begitu baik dilakukan misalnya antara rekan sejawat, bawahan dan atasan, ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal belum berjalan dengan baik sehingga mengakibatkan kinerja mereka belum optimal (Haris, 2020).

Studi mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah (Hynes, 2012) tentang bagaimana meningkatkan komunikasi interpersonal karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, ada juga yang sudah mengukur pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian (Okoro, 2017) menemukan pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan/.

Keterlibatan kerja juga dinilai dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan setiap upaya untuk melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan cenderung dapat membuat karyawan merasa turut bertanggung jawab dan turut memiliki atas keputusan di mana ia turut berpartisipasi di dalamnya. Selain itu, tingkat keterlibatan yang tinggi pada setiap aktivitas perusahaan juga akan menimbulkan rasa puas di dalam diri karyawan karena merasa bahwa organisasi turut memberi perhatian kepadanya sebagai suatu bagian yang tidak terpisahkan dari perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel keterlibatan kerja dinilai mampu memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan sebagaimana halnya yang telah dibuktikan oleh (Septiadi, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan keterlibatan kerja diduga memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya, karyawan akan semangat, berdedikasi dan menikmati pekerjaannya. Di samping itu, menjadi penting pula untuk memahami variabel-variabel lainnya seperti komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ada beberapa faktor yang menjadi permasalahan yaitu:

- a. Komunikasi dan keterlibatan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan.
- b. Komunikasi yang baik antar sumber daya manusia dapat menjadi solusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan.
- c. Keterlibatan kerja akan membuat karyawan untuk turut berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam sebuah perusahaan.
- d. Meningkatkan kinerja karyawan dapat bertujuan untuk mencapai hasil kerja yang baik untuk perusahaan.

3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih tuntas dengan baik, maka penulis membatasi masalah pada:

- a. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

- a. Apakah komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karunia Abadi Megatama?
- b. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karunia Abadi Megatama?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Abadi Megatama.
- b. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karunia Abadi Megatama.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat menyimpulkan beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Untuk memberikan wawasan dan informasi mengenai komunikasi dan keterlibatan kerja yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan,

Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya komunikasi, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, Ivanevich and Donelly. (2012). *Organization; Behavior Structure Processes*. USA: Irwin
- Stephen Robbins And Timothy Judge. (2009). *Organizational Behavior*. Singapore: Pearson International.,
- Fred Luthans. (2008). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Andi. Yogyakarta.
- Richard M. Hodgetts, Fred Luthans, and Jonathan P. Doh, Fred Luthans, and Jonathan P. Doh. (2006). *International Management: Culture, Strategy and Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Mangkunegara AAA, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2009)
- Juliansyah Noor. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. (1988). *Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resources*. New York : Prentice-Hall International Inc.
- Richard M. Hodgetts, Fred Luthans, and Jonathan P. Doh, Fred Luthans, and Jonathan P. Doh. (2006). *International Management: Culture, Strategy and Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Robert Kreitner and Angelo Kinicki. (2008). *Organization Behavior*. Singapore MCGraw-Hill.
- Stephen Robbins And Timothy Judge. (2009). *Organizational Behavior*. Singapore: Pearson International.,