

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan berperan sangat penting didalam suatu perusahaan karena karyawan merupakan asset penting sumber daya manusia. Peran karyawan sangatlah penting, hal ini mengingat kegiatan di dalam perusahaan dapat berjalan lancar apabila kegiatan dalam berkerja dapat berjalan dengan baik dan optimal. Oleh karena itu faktor manusia perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginannya.

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan, dan pengawasan. Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Bila semua kondisi ini sudah dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka dapat menyebabkan kepuasan pada karyawan sehingga mereka akan bekerja dengan tekun. Dengan demikian karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang baik untuk perusahaan.

Komitmen berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tingginya komitmen akan berdampak kepada kinerja

karyawan yang semakin meningkat. Komitmen sangat penting bagi suatu perusahaan karena dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Salah satu indikator untuk mencapai komitmen organisasi yang tinggi dalam suatu perusahaan adalah perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja dari perusahaan yang terkait. Setiap perusahaan harus menyadari pentingnya perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja yang baik, sehingga diperlukan perencanaan dan pengawasan yang baik untuk menghasilkan komitmen karyawan.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Berbagai cara dilakukan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan, salah satunya dengan melakukan perencanaan dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan. Komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Karena suatu tujuan dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan sukses atau tidak, tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian perusahaan.

Ada banyak faktor yang dapat mendorong majunya perekonomian dalam suatu negara. Salah satu faktor yang dapat menunjukkan jika sebuah negara tengah maju dan berkembang yaitu dari pembangunan infrastrukturnya. Infrastruktur yang baik dapat meningkatkan perekonomian suatu negara dan menjadi daya saing sebuah negara. Infrastruktur merupakan bagian penting demi kelangsungan hidup suatu daerah. Dalam mendukung pembangunan infrastruktur di Indonesia, tentunya

perlu dukungan dan kesiapan sumber daya jasa konstruksi di Indonesia. Berikut adalah jumlah perusahaan jasa konstruksi di Indonesia.

Tabel 1. 1
Perusahaan Konstruksi di Indonesia Tahun 2021

No	Provinsi	Jumlah	No	Provinsi	Jumlah
1	Aceh	8.614	18	NTB	4.093
2	Sumatera Utara	10.206	19	NTT	6.073
3	Sumatera Barat	6.365	20	Kalimantan Barat	7.701
4	Riau	7.807	21	Kalimantan Tengah	2.350
5	Jambi	3.381	22	Kalimantan Selatan	4.439
6	Sumatera Selatan	5.592	23	Kalimantan Timur	6.824
7	Bengkulu	1.497	24	Kalimantan Utara	1.456
8	Lampung	4.336	25	Sulawesi Utara	2.479
9	Kep.Bangka Belitung	958	26	Sulawesi Tengah	4.008
10	Kep.Riau	2.614	27	Sulawesi Selatan	11.424
11	DKI Jakarta	14.505	28	Sulawesi Tenggara	3.601
12	Jawa Barat	12.884	29	Gorontalo	878
13	Jawa Tengah	15.961	30	Sulawesi Barat	1.396
14	DI Yogyakarta	1.900	31	Maluku	2.347
15	Jawa Timur	24.596	32	Maluku Utara	2.238
16	Banten	7.270	33	Papua Barat	3.453
17	Bali	2.008	34	Papua	8.149

Sumber: www.bps.go.id.

Berdasarkan Tabel 1.1 yang peneliti sajikan di atas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah perusahaan-perusahaan jasa konstruksi yang tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Jawa Barat adalah provinsi yang berada di urutan keempat mengenai perusahaan konstruksi terbanyak di Indonesia. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi konstruksi dan/atau pekerjaan konstruksi (UU No. 2 Tahun 2017). Perkembangan jasa konstruksi di Indonesia cukup pesat dengan tumbuhnya badan usaha konstruksi dan adanya badan usaha jasa konstruksi asing di Indonesia. Menurut Sukandar, (2019:62) menyatakan bahwa “berdasarkan data dari

Kementerian Pekerjaan Umum terdapat 3 negara utama yang memiliki badan usaha jasa konstruksi di Indonesia yaitu Jepang, Cina dan Korea”.

Terdapat beberapa perusahaan jasa konstruksi asing yang berada di Indonesia, salah satunya PT Hephaistos Plan. PT Hephaistos Plan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi bangunan elektrikal dan komunikasi yang didirikan pada bulan November tahun 2012 oleh para praktisi yang berpengalaman pada bidangnya masing-masing.

Perencanaan dan pengawasan penting dilakukan dalam mengelola perusahaan agar berbagai tanggung jawab, fungsi, dan program yang dijalankan dapat berjalan dengan baik. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan. Pengawasan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi komitmen karyawan karena sebagai sarana pengendalian atau pengendalian kegiatan dalam suatu organisasi melalui pengawasan ini karyawan dapat dinilai dengan baik sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berdampak pada pencapaian komitmen karyawan yang diharapkan. Keinginan setiap organisasi untuk mendapatkan produktivitas kerja karyawan yang efektif dan efisien dapat tercapai dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan sesuai kebutuhan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungannya baik internal maupun eksternal.

Perusahaan industri konstruksi cukup berperan dalam kegiatan perekonomian, khususnya dalam kegiatan pembangunan. Baik pembangunan sarana umum, pembangunan Gedung dan pembangunan lainnya. Dengan adanya

perusahaan industri konstruksi akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan, dengan tersedianya lapangan pekerjaan maka akan menciptakan pendapatan bagi tenaga kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi seberapa mampunya karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja. Berikut ini adalah tabel 1.2 mengenai standar penilaian kinerja karyawan PT. Hephaistos Plan.

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 – 100	A = Baik Sekali
2	76 – 90	B = Baik
3	61 – 75	C = Cukup
5	51 – 60	D = Kurang
6	<50	E = Buruk

Sumber: PT. Hephaistos Plan

Pada tabel 1.2 menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 100 dengan klasifikasi A (Baik Sekali), yang kedua 76 – 90 dengan klasifikasi B (Baik), yang ketiga nilai 61 – 75 dengan klasifikasi C (Cukup), yang keempat nilai 51 – 60 dengan klasifikasi D (Kurang), dan yang terakhir nilai <50 dengan klasifikasi E (Buruk).

Berdasarkan data yang diperoleh selama penelitian dari laporan kinerja pada PT Hephaistos Plan selama kurun waktu empat tahun dapat dilihat untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja karyawan berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan, dapat dilihat bahwa pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2020-2021 periode Januari – Desember, sebagai berikut:

Tabel 1. 3

Rekapitulasi Kinerja pada PT. Hephaistos Plan

No	Tahun	Pencapaian (%)	Predikat	Keterangan
1	2018	80,20	B	Baik
2	2019	70,88	C	Cukup
3	2020	81,42	B	Baik
4	2021	74,32	C	Cukup

Sumber: PT. Hephaistos Plan

Rekapitulasi Tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan PT. Hephaistos Plan mengalami fluktuatif dan belum memenuhi pencapaian target atau belum optimalnya suatu kegiatan proses kinerja yang terjadi dimana pada tahun 2018 menunjukkan predikat B dengan nilai pencapaian 80,20 masuk dalam kategori Baik, sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan pencapaian kinerja yang menunjukkan predikat C dengan nilai pencapaian 70,88 masuk dalam kategori cukup, kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan yang menunjukkan predikat B dengan nilai pencapaian 81,42 masuk dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2021 mengalami penurunan yang menunjukkan predikat C dengan pencapaian 74,32 masuk dalam kategori cukup. Tentunya hal ini jauh dari

harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik yaitu 100%.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Hephaistos Plan belum mencapai target predikat A atau baik sekali, dan dapat dikatakan kinerja PT. Hephaistos Plan belum optimal, sehingga apa yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan tujuan, dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, tidak terkecuali PT. Hephaistos Plan.

Pentingnya kinerja karyawan dalam menunjang kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Penulis melakukan penelitian pendahuluan pra survey dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 karyawan yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan yang menunjukkan permasalahan pada beberapa indikator kinerja karyawan yang terjadi. Pra survey ini dilakukan agar penulis mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Hephaistos Plan. Hasil pra survey tersebut dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan PT. Hephaistos Plan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kuantitas Kerja	5	3	7	6	9	30	2,63
2	Kualitas Kerja	11	8	5	3	3	30	3,70
3	Kerjasama	9	12	6	3	0	30	3,90

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
4	Tanggung Jawab	5	6	17	2	0	30	3,47
5	Inisiatif	2	3	6	15	4	30	2,47
Skor Rata-rata Kinerja								3,23

Sumber: Hasil pra survei PT Hephaistos Plan 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan di PT. Hephaistos Plan mempunyai skor rata-rata 3,23. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi inisiatif dan kuantitas kerja. Dimensi inisiatif yaitu masih ada karyawan yang kurang mandiri dalam berkerja, sehingga merugikan perusahaan. Dimensi kedua yaitu kuantitas kerja yaitu ada karyawan yang kurang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kerja sama sangat berpengaruh baik bagi hasil yang akan di capai selain itu dapat memudahkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Hephaistos Plan belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Hephaistos Plan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Faktor-faktor yang Diduga Bermasalah terhadap Kinerja Karyawan PT. Hephaistos Plan

No	Dimensi	Frekuensi Kehadiran	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Beban Kerja	Beban Waktu	9	8	8	5	0	111	3,7
		Beban Mental	11	12	7	0	0	124	4,13
		Beban Fisik	12	3	6	4	5	103	3,43

No	Dimensi	Frekuensi Kehadiran	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		Tanggung Jawab	9	5	4	7	5	96	3,2
		Inisiatif	2	11	2	7	8	82	2,73
Skor rata-rata Beban Kerja								3,44	
2	Motivasi	Kebutuhan Prestasi	9	16	4	1	0	123	4,10
		Kebutuhan Afilasi	10	10	8	2	0	118	3,93
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	9	17	4	0	0	125	4,17
Skor rata-rata Motivasi								4,07	
3	Kompensasi	Gaji	9	5	7	5	4	100	3.33
		Intensif	9	6	3	4	8	94	3.13
		Asuransi	11	9	10	0	0	121	4.03
Skor rata-rata Kompensasi								3,50	
4	Pengawasan kerja	Prosedur	8	4	5	7	6	91	3,03
		Standar Kerja	4	5	9	6	6	85	2,83
		Pengukuran Pekerjaan	5	6	6	4	9	84	2,80
		Pelaksanaan Pekerjaan	2	4	8	10	6	76	2,53
		Perbaikan	2	7	10	6	5	85	2,83
Skor rata-rata Pengawasan Kerja								2,81	
5	Semangat Kerja	Presensi Yang Tinggi	9	7	8	6	0	109	3,63
		Produktivitas Kerja	0	15	7	8	0	97	3,23
		Tanggung Jawab	12	7	6	5	0	109	3,87
		<i>labour turn over</i>	9	17	3	0	1	123	4,1
Skor rata-rata Semangat Kerja								3,71	
6	Penempatan kerja	Penempatan Karyawan	9	16	5	0	0	124	4,13
		Beban Kerja	7	8	12	3	0	109	3,63
		Spesialisasi Pekerjaan	9	11	9	1	0	118	3,93
Skor rata-rata Penempatan Kerja								3,90	

No	Dimensi	Frekuensi Kehadiran	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
7	Perencanaan Sumber Daya Manusia Organisasi	Perencanaan Kuantitatif	2	5	14	4	5	85	2,83
		Perencanaan Kualitatif	6	2	9	7	6	85	2,83
Skor rata-rata Perencanaan Sumber Daya Manusia Organisasi									2,83
8	Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	12	13	5	0	0	127	4,23
		Kegresifan	2	11	15	2	0	103	3,43
		Kepribadian	6	11	9	4	0	109	3,63
		Performa	10	18	2	0	0	128	4,27
		Orientasi Tim	4	21	5	0	0	119	3,97
Skor rata-rata Budaya Organisasi									3,91
9	Komitmen	Komitmen Afektif	2	8	13	6	1	94	3,13
		Komitmen Berkelanjutan	1	5	19	4	1	91	3,03
		Komitmen Normatif	2	9	13	5	1	96	3,20
Skor rata-rata Komitmen									3,12

Sumber: Hasil pra survei PT Hephaistos Plan 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui tanggapan 30 responden mengenai 8 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Hephaistos Plan yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Perencanaan sumber daya manusia sebesar 2,83 dan Pengawasan kerja sebesar 2,81. Hal ini menunjukkan komitmen karyawan menurun yang disebabkan oleh faktor perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja dan berdampak kepada kinerja karyawan.

Penulis melakukan wawancara dan kuesioner dengan atasan PT Hephaistos Plan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bermasalah yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor yang bermasalah mempengaruhi kinerja pegawai di PT Hephaistos Plan adalah

kurangnya komitmen sehingga pegawai tidak bekerja dengan optimal. Hal tersebut memberikan banyak dampak yang negatif terhadap kinerja pegawai. Komitmen karyawan terhadap pekerjaan menentukan loyalitas mereka dan pada akhirnya dapat menumbuhkan sikap karyawan yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

PT Hephaistos Plan menggunakan sistem absensi karyawan yang cukup ketat sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan. Permasalahan terkait dengan komitmen karyawan dapat ditunjukkan dengan adanya perpindahan (*turn over intention*), yang menunjukkan tidak adanya komitmen organisasi seorang karyawan. Selanjutnya, berikut ini merupakan data tingkat *turn over intention* dari tahun 2018 sampai dengan 2021:

Tabel 1. 6
Data Turn Over Intention Karyawan PT. Hephaistos Plan

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar			Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Pensiun	Mengundurkan Diri	Putus Kontrak		
2018	63	0	4	2	3	60
2019	60	0	6	3	8	59
2020	59	0	3	10	0	46
2021	46	0	2	2	16	58

Sumber: PT. Hephaistos Plan

Adapun hasil interview sistem absensi karyawan diberlakukan di PT Hephaistos Plan, sistem absensi tersebut cukup ketat. Terjadinya fluktuasi absensi di PT Hephaistos Plan mengindikasikan adanya masalah pada komitmen organisasi

karyawan PT Hephaistos Plan. Sehingga komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan.

Tabel 1. 7
Tingkat Absensi Karyawan PT Hephaistos Plan 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		Jumlah Ketidak Hadiran Karyawan
		Jumlah Karyawan Izin	Jumlah Karyawan Alpha	
Januari	46	3	1	4
Februari	46	4	1	5
Maret	62	2	4	6
April	62	3	0	3
Mei	62	7	2	9
Juni	62	3	0	3
Juli	62	4	0	4
Agustus	62	4	2	6
September	58	2	4	6
Oktober	58	6	4	10
November	58	4	2	6
Desember	58	8	2	10

Sumber: PT. Hephaistos Plan

Dari tabel 1.7 dapat dijadikan salah satu indikator komitmen karyawan pada PT Hephaistos Plan masih tergolong belum baik yang menjadikan karyawan mengarah kepada turnover intention.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana komitmen karyawan. Berikut hasil pra survey mengenai komitmen karyawan di PT. Hephaistos Plan.

Tabel 1. 8
Hasil Pra Survey Komitmen Karyawan pada PT. Hephaistos Plan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Komitmen Afektif	2	8	13	6	1	94	3.13
2	Komitmen berkelanjutan	1	5	19	4	1	91	3.03
3	Komitmen Normatif	2	9	13	5	1	96	3.20
Skor Rata-rata Kinerja								3.12

Sumber: Hasil pra survei PT Hephaistos Plan 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey menunjukkan bahwa komitmen karyawan belum mencapai target dengan hasil 3,12 yang ditetapkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan pada dimensi komitmen berkelanjutan yaitu dengan nilai 3,03. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan masih kurang optimal sehingga akan menurunnya keinginan pegawai untuk berkerja secara optimal, apabila hal ini tidak diperbaiki maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Tabel 1. 9
Hasil Pra Survey Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Hephaistos Plan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Perencanaan Kuantitatif	2	5	14	4	5	85	2,83
2	Perencanaan Kualitatif	6	2	9	7	6	85	2,83
Skor Rata-rata Perencanaan SDM							170	2,83

Sumber: Hasil pra survei PT Hephaistos Plan 2022

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey Perencanaan sumber daya manusia yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), tidak setuju (TS) dan Kurang Setuju (KS). Skor rata-rata dari Perencanaan sumber daya manusia yaitu 2,83, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Selain dari hasil pra survey Tabel 1.6, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa proses pemberian tugas dan tanggung jawab kurang dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang diberikan oleh perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan berikutnya adalah pengawasan kerja, berikut hasil pra survey yang diperoleh penulis mengenai pengawasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 10
Hasil Pra Survey Pengawasan Kerja pada PT. Hephaistos Plan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Prosedur	8	4	5	7	6	91	3,03
2	Standar Kerja	4	5	9	6	6	85	2,83
3	Pengukuran Pekerjaan	5	6	6	4	9	84	2,80
4	Pelaksanaan Pekerjaan	2	4	8	10	6	76	2,53
3	Perbaikan	2	7	10	6	5	85	2,83
Skor Rata-rata Pengawasan Kerja							421	2,81

Sumber: Hasil pra survei PT Hephaistos Plan 2022

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey pengawasan kerja yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS)

dan Kurang Setuju (KS). Skor rata-rata dari Komitmen organisasi yaitu 2,81 dan dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Selain dari hasil pra survey diatas, peneliti melakukan wawancara yaitu karyawan kurang dalam memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja oleh perusahaan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner ke beberapa perusahaan yang terkait dengan variabel penelitian bahwa PT Hephaistos Plan yang mendapatkan hasil paling rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini menjadi alasan penulis memilih sebagai objek penelitian. Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan para pesertanya kinerja yang optimal di perusahaan sangatlah penting. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya perencanaan sumber daya manusia, pengawasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja pegawai

Setelah penjabaran yang telah dijelaskan, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PERENCANAAN SDM DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HEPHAISTOS PLAN BANDUNG BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan
 - a. Pencapaian target pekerjaan yang masih rendah.
 - b. Kinerja karyawan menunjukkan kurang inisiatif
 - c. Kinerja karyawan yang belum optimal
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - a. Perencanaan sumber daya manusia yang belum memenuhi standar kerja
 - b. Perencanaan sumber daya manusia menunjukkan kurangnya tingkat kualitas pegawai
 - c. Banyak pegawai yang kurang aktif dalam menjalankan pekerjaannya
3. Pengawasan Karyawan
 - a. Kurangnya tingkat pengawasan yang sesuai prosedur yang ada
 - b. Kurangnya arahan yang jelas dari pemimpin terhadap karyawan
 - c. Kurangnya tingkat ketelitian dalam melakukan pengawasan
4. Komitmen Organisasi
 - a. Kurangnya kesadaran akan hak dan kewajiban
 - b. Menunjukkan hasil yang kurang dalam pekerjaan menjadi prioritas utama
 - c. Kurangnya loyalitas karyawan pada perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, yang dikemukakan diatas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia pada PT Hephaistos Plan.
2. Bagaimana pengawasan kerja pada PT Hephaistos Plan.
3. Bagaimana komitmen karyawan pada PT Hephaistos Plan.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Hephaistos Plan.
5. Seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen di PT Hephaistos Plan baik secara parsial maupun simultan.
6. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja di PT Hephaistos Plan baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Perencanaan sumber daya manusia pada PT Hephaistos Plan.
2. Pengawasan kerja pada PT Hephaistos Plan.
3. Komitmen karyawan pada PT Hephaistos Plan.
4. Kinerja karyawan pada PT Hephaistos Plan.
5. Seberapa besar pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen di PT Hephaistos Plan baik secara parsial maupun simultan.

6. Seberapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja di PT Hephaistos
Plan baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang baik dan bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang tersebut telah dijelaskan, masalah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dan praktik penelitian, serta penulis dapat mengetahui bagaimana perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. sebenarnya yang ada pada karyawan. Selain itu, penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan

kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dengan diadakannya penelitian ini mampu menjadi bahan evaluasi atau masukan bagi PT. Hephaistos Plan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan perencanaan dan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana memberikan pengawasan agar kinerja karyawan pun meningkat.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pemikiran bagi pembaca yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama serta membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengawasan kerja terhadap komitmen karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

