

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN DAN MENTORING
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

**(Studi terhadap komunitas jaringan karyawan pada kedai kopi Malang
Raya)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

Luki Fendi Kurniawan

NPM 21801081337



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

2023

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN DAN MENTORING
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi terhadap
komunitas jaringan karyawan pada kedai kopi Malang Raya)**

Oleh :

Luki Fendi Kurniawan

21801081337

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan menganalisis dampak komunikasi, keterlibatan dan pendampingan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal kuantitatif dengan metode pengambilan data melalui kuisioner. Penelitian ini dilakukan pada komunitas jaringan kedai kopi di Malang Raya. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah pekerja pada kedai kopi di Malang Raya sebanyak 90 responden. Alat bantu yang digunakan untuk pengolahan data adalah *SPSS* versi 26. Dalam riset ini telah terbebas dari validitas dan reliabilitas data. Pengujian analisis data yang digunakan untuk penelitian ini yaitu uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan juga pengujian koefisien determinasi (R^2). Variabel yang dipakai dalam riset ini yaitu Kinerja karyawan (Y), Komunikasi (X1), Komitmen (X2) dan Mentoring (X3).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen, komunikasi dan mentoring berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh positif terhadap Peningkatan kinerja karyawan dan Mentoring Berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

Kata kunci: Komunikasi, Komitmen, Mentoring & Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate and analyze the impact of communication, involvement and mentoring on employee performance. This type of research is quantitative causal research with data collection methods through questionnaires. This research was conducted in the coffee shop network community in Malang Raya. The samples taken in this research were 90 workers at coffee shops in Malang Raya. The tool used for data processing is SPSS version 26. In this research, it is free from data validity and reliability. Data analysis tests used for this research are normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and also testing the coefficient of determination (R^2). The variables used in this research are employee performance (Y), communication (X1), commitment (X2) and mentoring (X3).

The results of this study indicate that the influence of commitment, communication and mentoring has a positive effect on improving employee performance. This statement indicates that the influence of communication has a positive effect on improving employee performance. Commitment has a positive effect on improving employee performance and Mentoring has a positive effect on improving employee performance

Keywords: Communication, Commitment, Mentoring & Employee performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perkumpulan komunitas jaringan karyawan kedai kopi Malang Raya yang berada di kota Malang pada tahun 2022 akhir mengadakan sebuah acara yang berkonsep sharing bersama dengan mengusung tema apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mengatasi suatu permasalahan atau meningkatkan produktivitas karyawan dalam suatu pekerjaan dibutuhkan adanya komunikasi, komitmen, mentoring dalam sebuah lingkungan pekerjaan khususnya pada kedai kopi yang terdapat di Kota Malang. Kurangnya komunikasi, tidak adanya komitmen, tidak adanya mentoring mengakibatkan kemunduran dalam sebuah perusahaan.

Jika sebuah perusahaan atau khususnya kedai kopi yang ada di Kota Malang ingin mencapai tujuan keberhasilan dalam kinerja karyawan seperti yang diharapkan maka beberapa faktor nya adalah menjalin komunikasi. selain faktor komunikasi, kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan dengan faktor lain nya yaitu komitmen. Rendahnya kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen khususnya dalam hal tanggung jawab yang ada pada karyawan. Selanjutnya ada faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia pada karyawan yaitu mentoring. Program mentoring ini dapat memberikan manfaat bagi karyawan. Dengan adanya komunikasi, komitmen, dan mentoring membuat karyawan pada sebuah kedai kopi memiliki rasa untuk membangun manajemen kerja menjadi lebih baik. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan 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. Komunikasi merupakan hal yang mengikat dalam kesatuan perusahaan. Selain itu, pencapaian tujuan perusahaan juga bergantung pada peningkatan kinerja sumber daya manusia 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.

Obyek Penelitian ini dilakukan di komunitas jaringan karyawan Kedai Kopi Malang Raya juga didukung kuat oleh media komunitas @WarkopMalangan dan @Kaumancoffe. Dalam kejadian yang sering terjadi pada kebanyakan kedai kopi di Malang Raya terjadi beberapa masalah seperti adanya penurunan kinerja karyawan karena faktor missskomunikasi, 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 missskomunikasi 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.

Dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sedikit atau jarang 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.

1.2. Rumusan Masalah

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

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui komitmen terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh mentoring terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

- a. Memberi manfaat, kontribusi pemikiran dan pengetahuan tentang kajian terhadap kinerja karyawan serta sebagai rujukan atau refrensi untuk menyempurnakan penelitian selanjutnya yang sejenis.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber pembelajaran dan motivasi untuk kedepannya
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan kajian ilmu ekonomi dan bisnis khususnya manajemen

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat memberi pengalaman dan pengetahuan serta wawasan tentang meningkatkan kinerja karyawan dengan cara komunikasi, komitmen , dan mentoring

b. Bagi perusahaan

Memberikan kontribusi informasi bagi masyarakat dan tempat usaha mikro yang diteliti khususnya meningkatkan kinerja karyawan yang sangat relevan untuk kemajuan perusahaan, khususnya peningkatan sdm internalnya.

c. Bagi mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan atau pedoman sebagai sumber pembelajaran sehingga memotivasi untuk kedepannya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diatrik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Hasil dari pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
3. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa mentoring memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* yaitu melalui *google form*, sehingga masih ada kemungkinan informasi yang disampaikan responden tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi penelitian dan sebagai bahan perbandingan untuk memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain.
2. Bagi Perusahaan dan karyawan, Peningkatan kinerja karyawan di kemudian hari terkhusus bila ada karyawan baru lagi bisa di ajarkan dari karyawan sebelumnya lebih ditingkatkan lagi demi tercapainya tujuan perusahaan yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung prihantoro. 2012. "Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen". Vol no 8(2), 78–98.
- AKILAH, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi>. Vol 6i1.282
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Desani, A., Tangelica, M., & Irida, W. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri. *Jurnal Darma Agung*", 27(2), 1063. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v27i2.274>
- Dr. Jopang M.Si, & Sahrin, SE., M. S. 2016. *Kata Kunci : "Mentoring, Prestasi Kerja Pegawai"*.
- Herwinesastra, H. 2019. "Pengaruh Model Mentoring Robert Clinton Terhadap Kecakapan Kepemimpinan Pekerja di GKII Daerah Pontianak". *Jurnal Jaffray*, 17(2), 259–279. <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.365>
- Kamaratri, N. S., & Adhikara, M. F. A. 2019. "Apakah Fungsi Mentoring , Motivasi dan Pengembangan Karir Mempengaruhi Kinerja Perawat ?" 2(1), 199–215.
- Makasudede, Y. 2013. *Bab 2 tinjauan pustaka*. 8–45.
- Pratono, B. 2017. "Pengaruh Komunikasi, pelatihan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Indo Nissan Jemursari Surabaya". *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3), 108–124. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/413>
- Sutrisno. 2013. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja". *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16–30.
- Hindarto, M. B. (2021). Pengaruh Penilaian dan Mentoring terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Nasrul Ummah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1623–1632. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1623-1632>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sinambela, E. A., Al Hakim, Y. R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *RELASI : JURNAL EKONOMI*, 15(2), 308–320. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.31>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Susan Sandiasih, Ed.) (cetakan ke.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.

Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam., 2014, *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Edisi 4*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali, Imam., 2008, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartono, J. M., dan Abdillah W., 2014, *Konsep Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk penelitian empiris*, Edisi Pertama. Cetakan Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Ifratus Zuraidah (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di Ud jati diri kabupaten Pamekasan
<http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/ekomadania/issue/view/743>

