

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah orang-pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi, perusahaan, lembaga pemerintahan, lembaga pendidikan, tentara, polisi dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktifitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai pegawai, tenaga kerja, buruh, karyawan, abdi Negara. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang mememanajementi manusia yang bekerja untuk organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan social secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan

melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh ketentuan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin, agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan bukan hanya faktor dari seorang karyawan, akan tetapi tidak kalah pentingnya komunikasi antar aspek perusahaan agar terjadi hubungan kerja yang baik dan terorganisir pula

Sumber daya manusia sangat penting, artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan perlu menjalankan program hubungan kerja baik itu dari pimpinan langsung kepada karyawan maupun antar sesama karyawan itu sendiri.

Hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul antara pekerja dan pengusaha. Hubungan kerja yang dibangun haruslah harmonis, artinya suasana yang tercipta di lingkungan perusahaan berjalan kondusif memberikan ketenangan kepada

karyawan dalam bekerja. Di perusahaan PT. Trimitz Sinergy Mandala hal ini telah dilakukan sekemampuan perusahaan. Diantaranya untuk membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja perusahaan dengan memberikan hak-hak kewajiban perusahaan bagi karyawan yaitu pemberian upah sesuai kesepakatan, pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, penentuan jam kerja, pemberian waktu libur dan istirahat bagi karyawan. Dengan demikian hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha adalah merupakan bentuk perjanjian kerja yang pada dasarnya memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Selain hubungan kerja faktor yang sangat berperan vital dalam keberlangsungan hidup perusahaan serta untuk menunjang hubungan kerja yang baik adalah seluruh aspek perusahaan dapat berkomunikasi tanpa hambatan. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkat-perangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena

itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Efektifitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Unsur penting dalam peningkatan kinerja dalam organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, produktifitas, memiliki etos kerja yang tinggi, dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Untuk mendapatkan unsur-unsur yang dibutuhkan tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif..

Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak didukung oleh komunikasi yang baik dalam menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan sistem komunikasi yang baik tanpa hambatan maka akan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan semakin baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Selain itu, kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa efektif produk tersebut dan bagaimana pelayanan organisasi diteruskan kepada para pelanggan. Oleh karena itu, kinerja yang maksimal dari setiap karyawan amat diperlukan di organisasi ini mengingat produk yang dihasilkan adalah berupa jasa dan kepuasan pelanggan juga merupakan hal yang utama bagi organisasi.

Untuk mendapatkan kinerja yang diinginkan, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dalam organisasi sangat diperlukan. Komunikasi dimaksud baik itu antara atasan dan bawahan (bottom up down), dari bawah ke atas (bottom up) maupun antar rekan sekerja haruslah efektif artinya pesan apa yang disampaikan oleh pemberi pesan akan dimengerti atau sama dengan yang diterima oleh penerima pesan sehingga seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dengan lancar dan kinerja karyawan yang bersangkutan akan terpelihara dengan baik. Di perusahaan PT. Trimitz Sinergy Mandala hal ini telah dilakukan sekemampuan perusahaan. Diantaranya untuk menjamin komunikasi agar berjalan efektif perusahaan mengharuskan komunikasi antara atasan dan bawahan dan sebaliknya serta antar karyawan harus terjadi secara terbuka sehingga segala informasi, instruksi, petunjuk kerja, juklak dan juknis dipahami oleh seluruh karyawan, baik secara lisan (bertatap muka langsung secara verbal, tulisan dengan menyediakan system komputerisasi, penyediaan media

elektronik walkie talkie, sistem informasi dan komunikasi melalui pemanfaatan jaringan internet).

Namun berdasarkan survei penelitian, peneliti menemukan informasi masalah mengenai hubungan kerja dan komunikasi menyebutkan karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala dalam hal ini hubungan kerja masih belum tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan dengan perusahaan dan rekan kerja sendiri. Maksud harmonis disini karyawan belum sepenuhnya nyaman dalam bekerja karena ada hal yang membuat kinerja mereka terganggu. Dan dalam komunikasi masih ditemukan miskomunikasi antara masing-masing aspek perusahaan sehingga terjadi teguran baik itu oleh atasan maupun dari konsumen.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien tidak mudah. Tidak hanya hubungan kerja yang harus baik namun komunikasi yang baik juga mempengaruhi. Oleh karena itu, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan penulis ingin mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Hubungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”** Suatu penelitian pada karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan kerja dan komunikasi karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.
3. Bagaimana pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Hubungan kerja dan komunikasi karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.
2. Kinerja karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.
3. Pengaruh hubungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Trimitz Sinergy Mandala Garut.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya :

1. Pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian ini penulis berharap akan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi dalam bidang manajemen

khususnya materi Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Terapan ilmu pengetahuan

a. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dalam memahami menganalisis dan memecahkan masalah dilapangan melalui teori yang dipelajari selama di bangku perkuliahan serta menambah pengalaman dalam menyusun suatu penelitian khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan..

b. Bagi Lembaga/Fakultas Ekonomi

Dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah pembendaharaan perpustakaan dan juga dapat memperoleh tambahan pengetahuan khususnya mahasiswa yang memilih konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, dan dapat memperoleh tambahan pengetahuan mengenai Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dan memperoleh tambahan informasi mengenai topik yang sejenis apabila akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan berupa masukan sumbangan pemikiran agar hal tersebut dapat menjadi informasi dan bahan

pertimbangan bagi perusahaan dalam menempatkan kebijakan di masa yang akan datang.

d. Bagi Pihak Lain

Sebagai sumber informasi yang kiranya dapat memberikan manfaat petunjuk untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama atau penelitian lanjut.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Trimitz Sinergy Mandala Jalan Jenderal Sudirman No. 19, Kota Wetan, Garut Kota, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44111. Sedangkan Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih enam bulan terhitung mulai dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019. (Terlampir)