BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu aset berharga yang ada didalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadi efektif dan efisien. Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia seperti karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja tinggi dan memberikan keuntungan untuk dirinya sendiri dan juga untuk organisasi.

Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif merupakan salah satu ciri sumber daya yang manusia yang berkinerja baik. Karyawan yang memiliki kinerja baik, maka dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya akan disertai rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Suatu keuntungan bagi organisasi apabila mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang berkinerja tinggi harus dikelola dengan baik oleh pimpinan untuk bisa lebih memajukan organisasi. Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi. Kerjasama tim sangat diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh suatu Instansi (Handoko, 2008). Setiap organisasi selalu menginginkan karyawan yang mempunyai bakat dan juga mempunyai prestasi yang membanggakan, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan keuntungan yang besar untuk organisasi. Prestasi yang dimiliki karyawan juga berpengaruh untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan mempunyai bakat dan ketrampilan masing-masing dalam bekerja dan tugas atasan harus bisa menempatkan karyawannya sesuai dengan bidang dan ketrampilan yang dikuasai agar suatu organisasi bisa lebih maju lagi. Setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya ada yang cepat dan yang lambat. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi. Setiap karyawan dituntut bekerja dengan maksimal untuk organisasi yang mengikatnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi, karena pada komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman antar sesama karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta arahan kepada atasan mengenai pekerjaan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon,

internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antar sesama karyawan bahkan dengan atasan dapat berjalan dengan baik.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan setiap hari dilakukan oleh antar manusia dalam kehidupan sehari-hari. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2005). Manusia tidak bisa berkomunikasi tanpa ada lawan komunikasinya dan dalam penyampaiannya harus di sampaikan dengan cara yang baik dan benar. Karyawan harus bisa berkomunikasi dengan baik agar Komunikasi yang dilakukan antar karyawan harus dijaga dengan baik agar tidak terjadi bentrok atau masalah diantara karyawan. Atasan juga harus berusaha agar dapat berkomunikasi yang baik dengan para karyawannya agar terciptalah suasana kerja yang menyenangkan dan juga nyaman antara atasan dan bawahan, jika komunikasi tidak berjalan dengan baik dikhawatirkan akan terjadi *missed communication* dan *missed understanding*. Komunikasi juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Di dalam organisasi tidak semua mempunyai karakter yang sama cenderung berbeda yang mengharuskan mereka untuk menggabungkan diri dalam tim-tim kerja. Melalui komunikasi setiap karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing yang telah diberikan oleh atasan. Komunikasi yang lancar juga bisa dapat menurunkan komimen kerja ataupun dapat meningkatkan kerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Sunarto

(2005) komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang berkomitmen kerja rendah cenderung malas dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan menjadi kuat dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Komitmen karyawan yang diberikan kepada organisasi juga diperlukan untuk menyelesaikan masalah-masalah internal organisasi seperti berkurangnya biaya kegiatan operasional dan konflik dalam organisasi. Komitmen kerja yang kuat akan menjadikan karyawan bisa menghadapi tekanan dan masalah-masalah yang ada. Keberhasilan dalam menyelesaikan masalah-masalah didalam organisasi akan menjadikan karyawan bangga terhadap kinerjanya dan menimbulkan kebanggaan tersendiri terhadap organisasi.

Dengan melihat pengaruh signifikan dari komunikasi antar karyawan, komitmen kerja karyawan dapat dijadikan pembelajaran untuk meningkatkan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diambil judul **“Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo)”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun masalah yang ingin diteliti adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan komunikasi dan komitmen kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat digunakan sebagai bahan masukan CV Eq Trans Sukoharjo untuk segala informasi yang berhubungan dengan komunikasi,

komitmen kerja dan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan CV Eq Trans Sukoharjo.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Eq Trans Sukoharjo.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian dan diuraikannya kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional,

metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV :PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi penelitian dan data yang diolah.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.