

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi memiliki beberapa bagian yang dikelola oleh sekelompok manusia. Demi mencapai target dan tujuan, setiap individu harus saling bekerjasama menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kelangsungan organisasi bertumpu pada hasil kerja yang dijalankan melalui beberapa bagian departemen. Tugas dalam lintas departemen membutuhkan hubungan yang baik melalui komunikasi dan interaksi sesama rekan kerja. Sama halnya dalam sebuah instansi atau perusahaan. Komunikasi dan interaksi di butuhkan tidak hanya dengan rekan kerja sejawat, tapi juga diharapkan dapat berjalan baik dengan atasan dan kondisi sekitar. Setiap karyawan memiliki psikologis yang harus di perhatikan sebagai penunjang kinerja yang baik, seperti mendapatkan penghargaan (*rewards*), kenyamanan dalam beradaptasi dan berada dalam sebuah kelompok yang saling memberikan semangat untuk bekerja. Apabila faktor tersebut sudah baik, maka akan menghasilkan *output* yang baik pula.

Pada perusahaan *manufacture output* yang dihasilkan berupa sebuah produk. PT Karya Bahana Berlian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *automotive* dan *interior part*, dimana hasil produksinya berupa jok mobil (*seat assy*), cover jok mobil (*cover assy*) dan busa jok/foam (*pad assy*). Perusahaan tersebut merupakan *supplier (vendor)* tetap untuk kendaraan merk Mitsubishi. Terdapat beberapa tahap bagian produksi pada perusahaan ini yaitu Produksi *Cutting*, Produksi *Sewing*, Produksi *Foam*, dan Produksi *Assembling*. Keempat bagian tersebut merupakan bagian terpenting dalam menghasilkan produksi di perusahaan ini. Demi *output* produk yang diharapkan, faktor – faktor pendukung harus diperhatikan agar kinerja tetap berjalan dengan baik, sehingga menghasilkan *output* yang diharapkan.

Menurut pendapat Sutermeister (1999:7-8), bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan faktor motivasi (kondisi sosial, kebutuhan individu dan kondisi fisik).

Karyawan akan berusaha melakukan kinerja sebaik mungkin jika faktor pendukung ikut berjalan seiring. Faktor utama dalam menciptakan kinerja yang baik, yaitu memperhatikan secara psikologis. Setinggi apapun pendidikan dan kemampuan individu, akan dikalahkan dengan perasaan emosional yang mengatur siklus bathin selama bekerja.

Pada umumnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial, dimana masih membutuhkan kegiatan sosial sebagai penunjang kehidupan. Begitupun dengan kinerja, demi menciptakan kinerja maksimal, dibutuhkan komunikasi, interaksi dan penghargaan yang efektif.

Penelitian (Ardiansyah : 2016), menunjukkan komunikasi dapat meningkatkan kinerja. Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka produktifitas karyawan akan semakin tinggi.

Dalam hal ini, komunikasi dinilai cukup penting sebagai pendukung terlaksananya kinerja yang baik, Komunikasi yang efektif mengharapkan interaksi manusia yang harmonis dalam lingkungan kerja. Interaksi dengan atasan, bawahan atau sesama rekan kerja. Hal tersebut memungkinkan bekerja sama dengan departemen lain yang terkait.

Penelitian Talumantak (2016) mengatakan *Human Relationship* secara parsial mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Interaksi sesama rekan kerja (*human relation*) juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Komunikasi dan interaksi saling berkesinambungan. Selain kedua faktor tersebut, hal – hal yang mempengaruhi kinerja, yaitu dalam pemberian penghargaan (*reward*).

Reward yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya ((Hazli (2002:30)).

Adapun salah satu permasalahan kinerja pada Sewing Line PT. Karya Bahana Berlian, dapat dianalisa sebagai berikut :

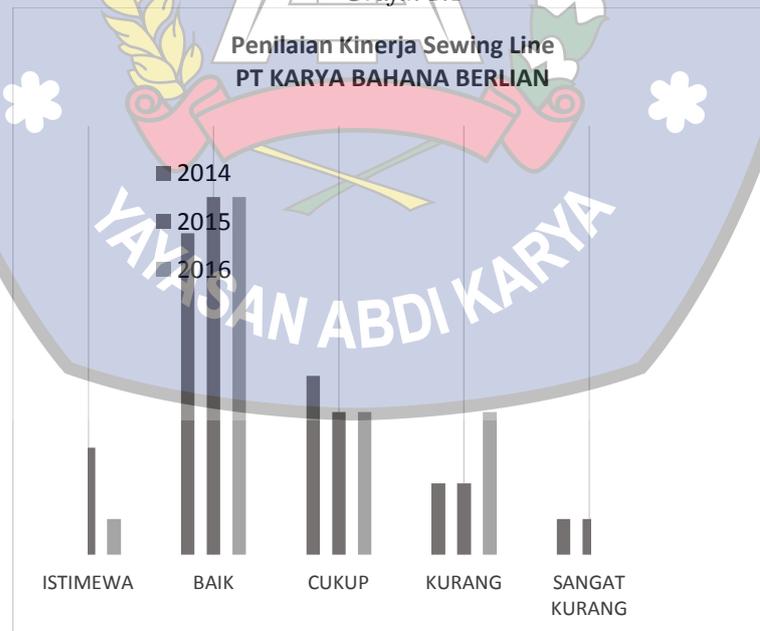
Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Sewing Line PT. Karya Bahana Berlian

NO	HASIL PENILAIAN	2014	2015	2016
1	ISTIMEWA	8%	13%	10%
2	BAIK	45%	49%	41%
3	CUKUP	22%	20%	21%
4	KURANG	18%	15%	23%
5	SANGAT KURANG	7%	3%	5%
TOTAL		100 %	100 %	100 %

sumber :PT. KARYA BAHANA BERLIAN (2014 – 2016)

Grafik 1.1



sumber :PT. KARYA BAHANA BERLIAN (2014 – 2016)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat kondisi kinerja yang tidak stabil. Di tahun 2016 tingkat penilaian kategori istimewa hanya 10% dan meningkatnya kategori kurang menjadi 20%. Pada tahun itu pula. PT. Karya Bahana Berlian mendapat order jenis mobil baru yang belum pernah dikerjakan sebelumnya. Kemudian penulis melakukan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada karyawan PT. Karya Bahana Berlian yang memiliki atasan, khususnya pekerja lapangan. Dalam hal ini terdapat dua factor penyebab menurunnya kinerja pada tahun 2016, yaitu operator masih adaptasi mesin dengan bentuk pola yang baru pula dan pengakuan tidak semangatnya bekerja karena hasil pekerjaan seakan tidak dinilai baik oleh atasan, mereka pun bercerita mengenai atasan yang tidak begitu pandai mengelola emosi, sehingga menyampaikan pesan dengan intonasi kasar dan keras. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator yang muncul seperti, kurangnya kemampuan karyawan dan atasan mengatur emosi, atasan meluapkannya dengan menegur langsung di depan rekan kerja lainnya dengan intonasi membentak, dimana hal tersebut seakan karyawan merasa dipermalukan di depan rekan kerjanya. Dikarenakan rasa malu tersebut, indikator lainnya muncul yaitu kurangnya rasa empati dan keegoisan diri agar terlihat baik di depan atasan, sehingga kurang menghargai hasil kerja rekannya, ketidakpedulian pada kondisi rekan kerja karena fokus pada tanggung jawab dan kualitas diri. Empati dan rasa peduli hanya terjadi dalam sebuah kelompok kecil yang mereka buat, kata lain disebut *geng*.

Berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di PT. Karya Bahana Berlian mengalami beberapa penekanan yang terkait dengan komunikasi, hubungan antar manusia dan pemberian *rewards* yang mempengaruhi hasil dari kinerja.

Pertama, munculnya komunitas berkelompok, dan kurang terciptanya hubungan yang harmonis di lingkungan bekerja, hal ini mempengaruhi keterbatasan *sharing* antar rekan kerja dan rasa peduli sesama, karyawan merasa tidak dalam lingkungan yang nyaman. Kedua, komunikasi di belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat saat atasan memberikan perintah kepada bawahan, jaranganya karyawan di ajak

berdiskusi, tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah karyawan. Ketiga, pemberian *rewards*, yaitu kurangnya pengakuan yang dinilai dari kinerja karyawan, berupa pujian dan symbol status pengakuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti ingin meneliti apakah komunikasi, hubungan antar rekan kerja dan pengakuan dan pujian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka peneliti mengambil judul :

“PENGARUH KOMUNIKASI, HUMAN RELATION DAN PEMBERIAN REWARDS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA BAHANA BERLIAN”

1.2 Pembatasan Masalah

Secara normatif banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT Karya Bahana Berlian seperti motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, system kompensasi, budaya organisasi, pemberian reward dsb. Namun karena keterbatasan waktu, referensi dan kemampuan penulis. Maka penulis hanya memfokuskan pada faktor komunikasi, *human relation* dan pemberian *rewards* pada PT Karya Bahana Berlian. Jika ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi hal tersebut pada karyawan PT Karya Bahana Berlian tidak akan dibahas secara eksklusif.

1.3 Perumusan Masalah

Dari berbagai uraian latar belakang tersebut diatas, masih banyak yang perlu diperbaiki untuk memperhatikan keadaan dalam kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian?
2. Apakah *human relation* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian ?
3. Apakah pemberian *rewards* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian ?
4. Apakah komunikasi, *human relation* dan pemberian *rewards* mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Bahana Berlian?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Bahana Berlian.
2. Menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Bahana Berlian.
3. Menganalisis pengaruh pemberian *rewards* terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Bahana Berlian.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi, *human relation* dan pemberian *rewards* terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Bahana Berlian.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat teoritis

Penulis berharap semoga penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya dan menambah ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, tepatnya mengenai komunikasi, *human relation* dan *reward*.

1.5.2 Manfaat praktis

Menciptakan komunikasi dengan baik dan efektif, hubungan yang harmonis terhadap atasan dengan bawahan (vertical- horizontal), bawahan bawahan (horizontal-horizontal) dan menekankan pengakuan prestasi kepada karyawan yang teladan.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi tentang teori yang dipakai dalam penulisan yang meliputi pembahasan mengenai komunikasi, *human relation*, *rewards* dan kinerja.

Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini menyatakan tentang kerangka pemikiran, hipotesis, populasi, dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, instrumen penelitian dan metode analisis data.

Bab IV : Analisa Data dan Pembahasan

Bab ini berisi gambaran umum instansi serta analisis data dan pembahasannya

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari keseluruhan hasil keterbatasan penelitian dan saran-saran bagi instansi.

