

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan berkembangnya zaman, manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya-sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya.

Tarumingkeng (2000: 1) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat tergantung pada faktor manusianya. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Fungsi bagian-bagian organisasi bergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk menggerakkannya menuju arah pencapaian yang telah ditetapkan. Kualitas SDM yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi organisasi. Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Boove (dalam Purwanto 2006:03) menyebutkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau yang diatur dalam sistem pengendalian manajemen adalah kinerja dari perilaku manajer di dalam mengelola perusahaan. Kinerja karyawan dinyatakan efektif jika karyawan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan adalah komunikasi dan pengawasan.

Purwanto (2006 : 03) Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Sedangkan menurut Boove (dalam Purwanto 2006:03) menyebutkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan. Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau yang diatur dalam sistem pengendalian manajemen adalah kinerja dari perilaku manajer di dalam mengelola perusahaan.

Mathis dan Jackson (2006:303), menyatakan bahwa pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan. Menurut Siagian (2002:259) pengawasan dilakukan bertujuan untuk mencegah terjadinya diviasi dalam operasional atau rancana, sehingga berbagai

kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektifitas yang setinggi mungkin.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pula pengawasan yang baik. Pengawasan merupakan suatu pemantauan yang dilakukan oleh pemimpin kepada karyawan, supaya target yang dimiliki sebuah perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak pimpinan.

Pengawasan ini dilakukan oleh manager sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Siagian, 2011 :105). Hal ini berarti pengawasan juga merupakan tindakan atau kegiatan manager yang mengusahakan supaya kegiatan berjalan dengan lancar, dan rencana yang sudah ditetapkan terlaksana sesuai rencana. Pengawasan merupakan hal penting di setiap instansi swasta maupun pemerintah. Karena dengan adanya pengawasan yang baik maka suatu pekerjaan akan mendapatkan hasil yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan itu akan berhasil dengan baik ( Siagian, 2013: 56 )

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja sebagai prestasi kerja, yang merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun tujuan kinerja menurut (Bernardin, 1993 dan Sitanggang 2005) adalah Efektifitas, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu kemandirian dan komitmen organisasi.

Periode waktu selama beton pertama kali ditemukan, tergantung pada bagaimana orang menafsirkan istilah "beton." Bahan Kuno beton adalah semen mentah dibuat dengan menghancurkan dan membakar gipsum atau kapur. Kapur yang dihancurkan atau batu kapur dibakar. Ketika pasir dan air ditambahkan ke semen tersebut akan menjadi mortar, yang merupakan bahan plester-seperti digunakan untuk

membentuk batu satu sama lain. Selama ribuan tahun, bahan tersebut diperbaiki, dikombinasikan dengan bahan lain dan, pada akhirnya, berubah menjadi beton modern. Beton saat ini dibuat dengan menggunakan semen Portland, agregat kasar dan halus dari batu dan pasir, dan air. Pencampuran bahan kimia yang ditambahkan ke campuran beton untuk mengontrol pengaturan sifat karakteristik beton dan digunakan terutama ketika menempatkan beton dengan lingkungan ekstrim, seperti suhu tinggi atau rendah, kondisi berangin, dan lain lain (Gromicko & Shepard, 2012).

UD. Hasil Beton adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. UD. Hasil beton memproduksi bahan bangunan seperti paving, bus beton, pilar, gorong-gorong, dll. Dalam perusahaan tersebut terdapat 35 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, perhatian dalam sumber daya manusia (SDM) menjadi skala prioritas bagi pemilik sekaligus pimpinan UD. Hasil Beton. Perhatian dalam SDM dapat berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan. Perusahaan yang memiliki pegawai dengan kinerja yang baik, akan memudahkan sebuah perusahaan dalam pencapaian target.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan yaitu sebuah komunikasi, Pimpinan adalah faktor utama yang harus melakukan komunikasi dalam perusahaan, dimana pemimpin harus berkomunikasi dengan baik kepada karyawan. Karena dengan berkomunikasi dapat terbentuk sebuah kerja sama. Untuk suatu kerjasama tentu pula perlu ada komunikasi, agar intruksi yang di berikan oleh pimpinan dapat diterima dan dilaksanakan oleh karyawan. Pemimpin harus berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan dapat dipahami oleh pegawai.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Selama 5 Tahun di UD. Hasil Beton

Tahun	Jumlah karyawan
2013	37
2014	35
2015	27
2016	35
2017	37

Sumber : data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan UD. Hasil Beton mengalami jumlah karyawan yang tidak tetap, karyawan yang resign diakibatkan oleh berbagai macam alasan, salah satunya yaitu adanya miss komunikasi antara karyawan dan pemimpin. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa pemimpin kurang memberi arahan maupun tugas kepada karyawan, sehingga sesama karyawan sering mendapatkan tugas yang sama.

UD. Hasil Beton harus memperhatikan komunikasi antar karyawan dimana komunikasi yang terjalin dalam perusahaan antara pemimpin dengan karyawan yang dirasa kurang harmonis. Beberapa faktor yang di perkirakan sebagai penyebab dari kurangnya komunikasi tersebut adalah perlunya pemerataan pembagian kerja di setiap job description, dan juga penyegaran aktifitas yang masih sangat minim di lakukan oleh UD. Hasil Beton hal ini dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Selain berdampak pada kinerja komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang sangat luas terhadap kelangsungan perusahaan, misalnya adanya *miss communication* antar karyawan dengan pimpinan. Oleh karena itu hal ini dapat di pecahkan dengan cara komunikasi yang baik dan juga transparan dalam menyampaikan di setiap pendapat.

Selain komunikasi ada pula hal yang dapat mempengaruhi kinerja, hal tersebut adalah sebuah pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari sebuah pengawasan di setiap aktivitasnya.

Pengawasan perlu dilakukan untuk mengatur pegawai perilaku pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, karena tanpa adanya pengawasan pegawai akan berperilaku sesuai dengan kehendak pribadi masing-masing dan kadang keluar dari prosedur kerja yang sudah ditetapkan.

Tabel 1.2 Jumlah Produksi Paving Selama 5 Tahun

Tahun	Jumlah produksi per unit
2013	1.440.000
2014	1.305.000
2015	989.000
2016	1.345.000
2017	2.651.000

Dari tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pengawasan juga berperan penting untuk mengoptimalkan hasil kinerja dari setiap karyawan. Setiap tahun produksi mengalami fluktuasi hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan dari pemimpin. Hal ini membuktikan ketika pemimpin tidak melakukan pengawasan dengan baik maka jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Pemimpin yang melakukan pengawasan dengan baik maka prosedur kerja juga akan berjalan dengan baik, dan berjalan sesuai rencana. Dalam perusahaan UD. Hasil Beton pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari setiap individu pegawai yang bekerja dengan bermalas-malasan, dan juga sering kali lalai dalam melakukan tugasnya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka perlu adanya penelitian guna meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan UD. Hasil Beton.

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Jember ?

2. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Jember ?

### **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada UD. Hasil Beton Jember

### **1.4 Manfaat**

1. Bagi Akademisi  
Penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai wacana dalam memberikan informasi dan kontribusi bagi pengembangan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang komunikasi dan pengawasan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi pihak Perusahaan  
Agar pemilik dapat mengetahui pentingnya komunikasi dan pengawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti  
Digunakan sebagai kelengkapan informasi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang komunikasi dan pengawasan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Bagi Karyawan

Dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kinerja dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin akan terjadi.

