

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di Era digitalisasi ini Perusahaan forwarding harus pandai menentukan strategi agar tidak mudah tersaingi dengan perusahaan forwarding lain. Minimnya Komunikasi antar Karyawan, Kurangnya keterampilan pekerja, dan Rendahnya Motivasi karyawan dalam perusahaan merupakan faktor yang mempengaruhi unggulnya atau tidaknya SDM dalam perusahaan tersebut.

Dikutip dari Wibowo (2021) mengemukakan bahwa :”Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut”. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah target pencapaian seorang karyawan mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Semua perusahaan tentu memiliki upaya untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik dan meningkatkan Kinerja karyawan yang rendah. Hasil kinerja bagi seorang pegawai adalah suatu penilaian dari perusahaan. Kinerja seorang karyawan berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penilaian yang bagus, pengakuan atasan, serta reward yang dicapai inilah yang memiliki potensi untuk menjadi contoh yang baik bagi karyawan lainnya. Dan seperti sebaliknya apabila pegawai memiliki kinerja yang rendah dan tidak berprestasi kemungkinan dapat dilakukan evaluasi dan mutasi. Tinggi atau rendahnya kinerja pegawai disuatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya adalah Komunikasi dan kemampuan kerja. Kinerja karyawan yang memuaskan dapat didukung dengan beberapa dorongan dalam prosesnya seperti melakukan komunikasi yang baik. Menurut Marwansyah (2021) komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kegiatan dimana sekelompok orang bertukar pesan dengan tujuan tertentu.

Komunikasi yang baik dan terbuka dapat memberikan dampak yang positif berupa peningkatan kinerja karyawan dan hubungan antar karyawan yang baik.

Apabila terjadi komunikasi yang buruk atau tidak adanya komunikasi antar karyawan, tidak dipungkiri lagi hal ini bisa memicu buruknya hubungan antar karyawan dan akhirnya kinerja menurun.

Penelitian terdahulu sudah membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi dan kinerja karyawan (Wassito, R. (2019)). Hal ini menunjukkan apabila komunikasi terjalin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan bagusnya kinerja dan hubungan antar karyawan di perusahaan hal ini akan mengurangi perselisihan pekerjaan dan meningkatnya motivasi dalam pekerjaan.

Karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan karena dapat berdampak pada perkembangan suatu perusahaan. Dengan acuan konsep tersebut, penulis akan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel kemampuan kerja yang mencakup kemahiran dan pengetahuan karyawan mengenai tanggung jawab yang sudah dibebankan. Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara Kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari (2021)). Hal ini menunjukkan bahwa kemahiran dan tingginya pengetahuan seorang karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan pengembangan model. Untuk menguji pengembangan model tersebut peneliti akan menguji di perusahaan PT. Bangun Cipta Bersama.

PT. Bangun Cipta Bersama merupakan perusahaan Freight Forwarder yang berlokasi di Surabaya, perusahaan ini bergerak dibidang jasa Ekspor dan impor yang berperan mewakili importir untuk menerima dan mengirim barang menggunakan jasa angkutan ke lokasi gudang penerima.

PT. Bangun Cipta Bersama memiliki 30 orang Karyawan dengan rincian sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Bangun Cipta Bersama**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Manager	2
2	Supervisor	4
3	Staff Operasional 1	5

No	Jabatan	Jumlah
4	Staff Operasional 2	5
5	Staff Administrasi	4
6	Staff Finance	2
7	Office	8
<b>Total Karyawan</b>		<b>30</b>

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan tersebut yaitu adanya penurunan kinerja yang disebabkan berupa kurangnya komunikasi antara karyawan dan supervisor, kesalahan dalam penginputan data ke dokumen, dan lambatnya kesiapan dokumen untuk diselesaikan.

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti melaksanakan penelitian dengan judul yang menarik minat peneliti yaitu **“Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Cipta Bersama”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah disampaikan oleh penulis, maka dapat disimpulkan adanya masalah-masalah untuk penelitian Skripsi ini, yaitu :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan?
2. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan ?
3. Apakah Komunikasi dan kemampuan kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan?

## 1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan perannya yang luas, maka peneliti akan melakukan pembatasan masalah penelitian agar tidak menyimpang dari inti permasalahan yang disajikan. Untuk membatasi permasalahan maka penulis hanya membahas dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Administrasi yaitu faktor Komunikasi dan Kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Komunikasi dan Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT.Bangun Cipta Bersama

Diharapkan dari hasil penelitian ini perusahaan bisa mengambil refrensi untuk dimanfaatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dengan adanya penelitian ini diharapkan berguna menjadi masukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Diharapkan bagi penulis dengan dibuatnya penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan untuk mahasiswa/ mahasiswi dalam berpikir, menambah literatur perpustakaan STIAMAK Barunawati sehingga dapat mendatangkan manfaat untuk semua pihak, serta bisa menerapkan teori dibidang Manajemen pengembangan Sumber daya manusia (SDM) terutama terhadap pengelolaan karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan

3. Bagi peneliti

Diharapkan bagi penulis dengan dibuatnya penelitian ini berguna untuk menjadi sumbangan wawasan yang bertambah dan peneliti lebih memahami lagi mengenai pengelolaan Sumber daya Manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja karyawan, serta diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan peneliti selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Agar mempermudah pembaca memahami penelitian ini, maka penulis menyusun dalam sebuah rangkaian sistematika penulisan sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

### **2. BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

### **4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

### **5. BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.