

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola dan mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di lingkungan perusahaan, tidak hanya itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan salah satu modal utama yang sangat dibutuhkan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Dengan demikian, Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting yang menjadikannya sebagai aset berharga yang harus dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya manusia mampu bekerja sama, baik dengan rekan kerja maupun dengan dirinya sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kinerja yang baik dari karyawan perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang umumnya melekat pada diri karyawan seperti motivasi, ketenangan dan emosional. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman apabila tersedia fasilitas kerja yang dapat membantu mempermudah pekerjaannya.

CV. Surya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri Paving Block dimana kegiatannya cukup menonjolkan keterampilan dari para

karyawannya, oleh karena itu diperlukan kinerja yang baik dan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kreatifitas tinggi, selalu berinovasi dan tekun dalam bekerja, serta bisa bekerja sama tim.

Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan, artinya perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan kerja karyawan di masing-masing divisi maka akan mendorong produktivitas kinerja karyawan. Menurut Donni Juni Priansa (2014: 269) Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah fasilitas kerja dan komunikasi.

Fasilitas kerja dan komunikasi adalah dua faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seperti yang di kemukakan oleh Mangkunegara (Rifa'i:2019) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah uraian tugas, otonomi, target kerja, komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang berkarir dan fasilitas kerja.

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Teori ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rifa'i

(2019), bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang dapat menunjang dalam peningkatan kinerja, untuk menjalankan aktifitas didalam perusahaan, karyawan mengharapkan mendapatkan fasilitas yang layak, selain gaji, gaji hanyalah satu dari banyaknya fasilitas yang bisa diperoleh karyawan saat bekerja untuk suatu perusahaan, maka dari itu atasan juga harus memperhatikan bonus untuk karyawan yang sudah melakukan lembur, memberikan jaminan kesehatan atau asuransi, jaminan kecelakaan kerja apalagi jika pekerjaannya itu beresiko, Karena disemua sektor industri yang memproduksi barang dalam jumlah besar pasti menggunakan peralatan atau mesin yang beraneka jenis dan fungsinya, begitupun karyawan di CV. Surya Perkasa yang sehari harinya bekerja menggunakan mesin dan alat berat lainnya maka secara umum perusahaan harus dapat memfasilitasi karyawannya, jika sekiranya terjadi kecelakaan yang di sebabkan karena pekerjaannya.

CV. Surya Perkasa sudah menyediakan fasilitas fisik seperti mushola dan tempat parkir akan tetapi masih ada kekurangan yang perlu untuk dibenahi, kekurangan yang dirasakan karyawan yaitu kurangnya tempat istirahat yang memadai, mushola dan toilet yang memadai, kurangnya kafetaria yang lengkap dan perlu adanya tambahan tempat parkir yang luas untuk mempermudah parkir kendaraan. Begitupun dalam pembuatan paving block masih ada yang menggunakan cara manual, hal ini memengaruhi hasil akhir dari paving block yaitu dilihat dari kualitas maka akan berbeda dengan yang menggunakan mesin cetak

otomatis, baik dari segi kerapihan maupun kecepatan dalam memproduksi. Di bawah ini merupakan data produk cacat pada perusahaan CV. Surya Perkasa.

**Tabel 1.1 Produk Cacat**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah produksi per hari</b>	<b>Produk cacat per hari</b>	<b>Produk cacat per tahun</b>
<b>2019</b>	8.000	160	50.720
<b>2020</b>	8.000	200	63.400
<b>2021</b>	8.000	216	68.472

Sumber : CV. Surya Perkasa (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa produk cacat yang terjadi pada 3 tahun terakhir mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Peningkatan yang menonjol berada pada tahun 2021 hal ini karena kinerja karyawan yang mengalami penurunan, di sebabkan karena sebagian pembuatan paving block masih menggunakan cara manual dan juga disebabkan adanya kerusakan pada mesin. Dilihat dari indikator kinerja bahwa kualitas produk harus sesuai dengan yang di tetapkan perusahaan, kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan harus lebih di perhatikan.

Adapun faktor lainnya yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi. Komunikasi merupakan faktor utama dalam menyampaikan sebuah informasi dan pesan. Proses komunikasi diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Bukan hanya komunikasi sesama rekan kerja akan tetapi dibutuhkan komunikasi kepada atasan maupun bawahan. Komunikasi dapat dikatakan efektif apabila informasi yang diterima dapat dimengerti dan dipahami, adanya timbal balik atau *feedback* dari penerima pesan dan tidak terjadi hambatan di dalam proses komunikasi tersebut.

Komunikasi sangat membantu perkembangan kinerja, karena dengan penyampaian informasi yang jelas maka perintah dan arahan dari atasan mengenai apa, kapan, dimana dan bagaimana dan dengan cara apa karyawan bekerja akan menjadi lebih jelas sehingga mereka mampu memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2013: 272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk saling mendapatkan pengertian.

Komunikasi yang terjadi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan telah di tata sedemikian rupa dengan cara menjelaskan pekerjaan yang harus dilakukan, petunjuk kerja yang harus dilaksanakan, tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan di lakukan melalui tulisan aturan kerja dan pengarahan langsung oleh kepala CV. Surya Perkasa, kemudian pimpinan mengatur komunikasi berjalan hanya untuk masalah pekerjaan, saling mengingatkan antar karyawan pada saat bekerja.

Hasil survey awal didapatkan informasi bahwa komunikasi di CV. Surya Perkasa kurang baik, *missed* komunikasi antara pimpinan dengan karyawan mengenai jumlah produk yang dikirim tidak sesuai dengan jumlah yang dipesan sehingga konsumen harus kembali ke pabrik untuk membawa produk yang belum terbawa, selain itu terjadi juga kesalahan mengenai tempat dan alamat pemasangan barang yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi. Untuk hal ini kepala CV. Surya Perkasa telah mencoba menata komunikasi dengan para karyawannya. Tetapi sampai saat ini belum diketahui pengaruhnya terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk proposal usulan penelitian yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Suatu penelitian pada karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya).

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang, maka masalah pokok yang akan di analisis dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Fasilitas Kerja pada Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.
2. Bagaimana Komunikasi pada Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.
4. Bagaimana Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Fasilitas Kerja Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.
2. Komunikasi Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.
3. Kinerja Karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.
4. Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya.

#### **1.4 Kegunaan hasil penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

##### **1. Bagi Penulis**

Sebagai syarat penelitian studi manajemen S1 dan juga dapat menambah wawasan, pengetahuan dan memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang di angkat dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Mengharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam operasi perusahaan agar dapat menjadi lebih baik dan maju untuk kedepannya.

##### **3. Bagi peneliti lain**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan gambaran bagi perusahaan industri lainnya, untuk dapat bisa memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan fasilitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diharuskan adanya komunikasi yang terjalin dengan baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan rekan kerjanya.

##### **3. Bagi Pembaca**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan, pengetahuan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Raya Cisinga, Desa Cilampunghilir, Kecamatan Padakembang, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat 46466.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian dilaksanakan mulai dari Bulan November 2021 sampai November 2022 untuk lebih jelasnya