

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Banyak jenis sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan agar perusahaannya dapat mencapai tujuan. Diantara banyaknya sumber daya yang tersedia, sumber daya manumur (SDM) memiliki peran penting untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang ada pada perusahaan, sumber daya yang tersedia juga dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata (Putri dan Rahyuda, 2019). Maka dari itu perusahaan diharuskan untuk lebih memperhatikan perencanaan strategi SDM dalam mencapai tujuan sesuai visi dan misi perusahaan. Namun, seiring dengan perkembangan zaman timbul suatu tuntutan dalam persaingan antar perusahaan yang semakin ketat, sehingga menyebabkan terjadinya peningkatan pekerjaan. Pada saat pekerjaan meningkat, sangat dibutuhkan adanya dukungan kerja dari SDM yang tersedia. Kondisi ini membuktikan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka menyebabkan semakin tinggi juga tekanan terhadap SDM dalam penyelesaian tugas (Suryani dan Yoga, 2018).

Disisi lain, perusahaan juga dituntut agar dapat lebih berkembang. Mengembangkan perusahaan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dari seorang karyawan bersifat perorangan atau dipersonalisasi, karena setiap pekerja memiliki keterampilan maupun potensi berbeda setelah menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, suatu perusahaan dapat mengukur hasil kerja karyawan tersebut berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Prestasi kerja seseorang ditentukan oleh seberapa baik ia melaksanakan tugasnya. Pekerja berkinerja lebih baik ketika

mereka mengetahui peran mereka dalam perusahaan, serta terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan akan mudah tercapai jika kinerja karyawannya baik, namun tujuan tersebut akan sulit atau mungkin tidak dapat dicapai jika kinerja stafnya buruk.

Beban kerja mendorong efisiensi tempat kerja. Seorang karyawan pada dasarnya lebih menyukai beban kerja yang seimbang dalam artian tidak berlebihan dan tidak kekurangan beban kerja, karena jika tidak seimbang maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Tekanan kerja, tempat kerja, bakat karyawan, sikap, dan keyakinan tentang pekerjaan menentukan beban kerja. Meski berat, beban kerja tersebut dapat merugikan kinerja karyawan jika tidak ditangani dengan baik dapat meningkatkan produktivitas. Para pekerjalah yang harus disalahkan dalam hal ini sebab mereka mempunyai kapasitas dan kemampuan yang terbatas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sering- kali daya yang dimiliki, standarisasi, dan desakan pekerjaan yang diberikan perusahaan membuat seorang karyawan tidak dapat membebaskan diri dari tuntutan pekerjaan yang pada akhirnya menyebabkan bekerja secara tidak maksimal (Hastutiningsih, 2019).

Selain beban kerja, komunikasi menjadi salah satu aspek yang juga mendorong kinerja karyawan. Pada dasarnya manumur melakukan komunikasi sebagai bentuk penyampaian ilmu, pengalaman dan pendapat atau pandangan. Selain itu, komunikasi menjadi instrumen yang membuat

transmisi atau penerimaan informasi menjadi sangat membantu dan pesan dari dan kepada orang lain. Komunikasi memiliki peran yang sangat penting baik di pemerintah, lingkungan, masyarakat, ekonomi, pendidikan, serta dimanapun manumur berada (Suranto,2018). Melalui komunikasi seseorang dapat memahami dan mengerti perilaku dan isi hati dari lawan bicaranya tersebut. Maka dari itu sebisa mungkin untuk menghindari kelalaian komunikasi agar tidak terjadi konflik dan salah paham pada saat berkomunikasi.

Dalam suatu perusahaan untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, setiap karyawan akan terlibat dalam banyak interaksi di berbagai situasi dan kondisi. Dimana, suatu saat seorang karyawan akan terlibat dalam interaksi dengan orang lain baik interaksi dengan kelompok maupun individu, serta mencakup transmisi media langsung dan tidak langsung yang ada (Hardjana, 2019). Setiap karyawan harus berkomunikasi dengan anggota karyawan lainnya agar kinerja perusahaan berjalan dengan baik. Keberlangsungan hidup sebuah perusahaan salah satunya ialah dengan adanya komunikasi yang berlangsung. Atau dapat dikatakan bahwa suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya komunikasi.

PT. Asal Jaya ialah salah satu perusahaan yang terlibat pengekspor kopi nasional yang berlokasi di Dampit – Malang, dimana dalam menjalankan perusahaannya PT. Asal Jaya harus mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Oleh karena itu, PT. Asal Jaya dituntut agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada saat meningkatkan kinerja karyawan, PT. Asal Jaya perlu memperhatikan elemen yang berdampak seperti beban kerja dan komunikasi. Kegiatan karyawan dituntut harus fokus dalam melakukan

tugasnya, terutama dalam mengecek dan menyortir barang berupa kopi yang nantinya akan diekspor . Namun, pada kenyataannya banyak karyawan yang kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan dari beban kerja yang diberikan. Selain itu komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan terlihat semi otoriter dengan harus patuh berdasarkan tugas yang telah ditarget.

Mengingat fakta-fakta di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN EKSPORTIR KOPI PT. ASAL JAYA DAMPIT-MALANG**”

B. Perumusan Masalah

Permasalahan tersebut akan dikaji dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan diantaranya:

1. Bagaimana deskripsi beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asal Jaya Dampit-Malang?
3. Manakah diantara variabel beban kerja dan komunikasi yang berdampak dominan terhadap kinerja karyawan PT. Asal Jaya Dampit-Malang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yang berdasar dari rumusan permasalahan diantaranya :

1. Untuk mengetahui deskripsi beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Asal Jaya Dampit-Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Asal Jaya Dampit-Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi beberapa pihak baik dalam konteks teoretis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis memberikan manfaat sebagai bahan studi dalam memperkaya wawasan dan menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diperoleh secara praktiknya dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagi penulis, sebagai sarana dalam mengimplementasikan pengetahuan dan meningkatkan kematangan kemampuan berfikir tentang beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi PT. Asal Jaya Dampit-Malang, sebagai saran atau masukan guna mengatasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan beban kerja dan komunikasi.
- c. Sebagai sumber bagi pihak lain atau sebagai pedoman mendasar untuk pekerjaan masa depan dalam bidang yang sama.