

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi atau instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Pengelolaan Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Peningkatan efektivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mencapai hasil pada kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini memberi konsekuensi pada perlunya kesadaran dari setiap karyawan untuk menjalin kerja sama yang baik antar rekan kerjanya melalui pembinaankomunikasi yang baik sebab tidak dapat dipungkiri bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin dalam organisasi atau perusahaan maka akan semakin baik pula tingkat efektivitas kerja karyawan. Dimana tingkat efektivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang efektif membantu seseorang mengelola proses kerja, meningkatkan hubungan bisnis, meningkatkan citra profesional seseorang dan memberikan berbagai manfaat penting lainnya.

Komunikasi bisnis yang efektif sangat tergantung pada keterampilan seseorang dalam mengirim maupun menerima pesan. Secara umum, untuk menyampaikan pesan-pesan bisnis, seseorang dapat menggunakan tulisan dan

lisan. Sedangkan untuk menerima pesan-pesan bisnis, seseorang dapat menggunakan pendengaran dan bacaan (Tambahan Joulanda, Tewal Bernhard, 2014).

Kerja sama juga tidak mungkin terjadi karena orang tidak dapat mengomunikasikan kebutuhan dan perasaannya kepada orang lain. Jika komunikasi sifatnya terbuka, itu menjadi dorongan di tempat kerja, dan akan memunculkan tim yang lebih kohesif dan efektif. Komunikasi yang baik dalam tim juga cenderung meningkatkan moral karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mendapat informasi yang cukup tentang arah dan visi organisasi atau perusahaan, maka karyawan akan merasa lebih aman dalam berperan. Komunikasi internal yang teratur juga dapat mengarah pada peningkatan etika kerja jika staf diingatkan bahwa mereka bekerja menuju pencapaian tujuan bersama.

Komunikasi yang efektif adalah prasyarat dasar untuk pencapaian tujuan organisasi atau karyawan. Kurangnya komunikasi menyebabkan koordinasi kerja tidak mungkin terjadi dan organisasi atau perusahaan akan runtuh. Kerja sama juga tidak mungkin terjadi karena orang tidak dapat mengomunikasikan kebutuhan dan perasaannya kepada orang lain. Jika komunikasi sifatnya terbuka itu menjadi dorongan di tempat kerja, dan akan memunculkan tim yang lebih kohesif dan efektif. Komunikasi yang baik dalam tim juga cenderung meningkatkan moral karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mendapat informasi yang cukup tentang arah dan visi organisasi/perusahaan, maka karyawan akan merasa lebih aman dalam berperan. Komunikasi internal yang teratur juga dapat mengarah pada peningkatan etika kerja jika karyawan diingatkan bahwa mereka bekerja menuju pencapaian tujuan bersama.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu loyalitas karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu loyalitas kerja karyawan itu sendiri, setiap perusahaan menginginkan memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sebagai bagian terpenting dari

perusahaan, sikap karyawan adalah loyal. Sikap ini tercermin dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung, menjaga citra perusahaan dan kemauan untuk bekerja dalam waktu yang lama. Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh perusahaan karena perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan perusahaannya dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal, diantaranya kepuasan kerja, kompensasi atau insentif, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat kerja yang nyaman, serta hubungan dengan karyawan lain. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik secara kepercayaan yang menyimpan rahasia perusahaan serta kesediaan karyawan untuk memajukan perusahaan tersebut. Loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam bekerja. Dengan rasa kesetiaan karyawan dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat, karena karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi atau perusahaan, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi selama periode waktu tertentu apakah organisasi tersebut berorientasi pada laba atau tidak berorientasi pada laba. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Tambingan Joulanda, Tewal Bernhard, 2014).

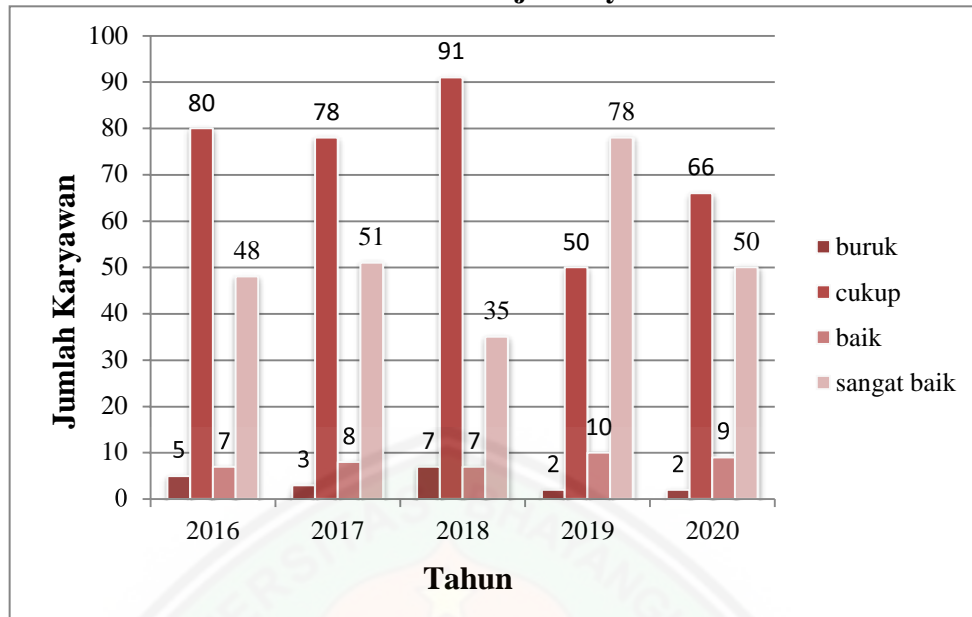
**Tabel 1. 1 Data Turnover PT. LF Logistics DC Cibitung Tahun 2020**

Bulan	Jumlah	Keterangan
Januari	0	-
Februari	0	-
Maret	2	Mengundurkan Diri
April	0	-
Mei	0	-
Juni	0	-
Juli	2	Mengundurkan Diri
Agustus	0	-
September	0	-
Oktober	0	-
November	0	-
Desember	1	Mengundurkan Diri
Total	5	

Sumber : PT LF Logistics DC Cibitung

Berdasarkan pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* di perusahaan tersebut bernilai 9,7%. Angka ini tergolong cukup tinggi untuk sebuah perusahaan. Dan dapat dilihat dari tabel diatas. Penurunan karyawan terjadi pada tahun 2020 sebanyak 13 karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau komunikasi yang kurang efektif sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

**Grafik 1.1. Hasil Penelitian Kinerja Karyawan Tahun 2016-2020**



Sumber: Data Laporan Bulanan PT LF Logistics DC Cibitung

Data tabel hasil penelitian kinerja karyawan PT. LF Logistics DC Cibitung dibuat bagian karyawan mereka dengan mempertimbangkan beberapa indikator yang dijadikan acuan seperti penilaian kedisiplinan dalam bekerja, absensi, kualitas produk yang dihasilkan, kuantitas produk yang dihasilkan. Dari hasil penilaian kinerja karyawan diatas dapat terlihat bahwa selama tahun 2016-2020 berdasarkan jumlah karyawan yang memiliki kriteria buruk, cukup, baik dan sangat baik mengalami peningkatan dan penurunan dalam 5 tahun terakhir.

Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan ini disebabkan karena adanya efektivitas komunikasi yang tidak efektif, karyawan merasa informasi terkadang kurang jelas yang sampai kepada mereka. Sehingga beberapa karyawan memiliki kesulitan dalam pekerjaan dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri dihari yang sama. Hal ini juga bisa menjadi kemungkinan kurangnya karyawan untuk mencintai pekerjaan mereka sendiri. Permasalahan pada variabel loyalitas kerja, terkadang karyawan yang tidak menaati peraturan yang diberikan perusahaan seperti terlambat datang ke kantor, jika karyawan yang tidak menaati peraturan. Jika karyawan terus menerus melakukan kesalahan aturan tersebut maka kinerja karyawan pun akan menurun.

Dan efektivitas komunikasi, loyalitas kerja serta kinerja karyawan yang mengontrol karyawan agar kinerja karyawan tercapainya di perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Efektivitas Komunikasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT LF Logistics DC Cibitung”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh efektivitas komunikasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung?
2. Apakah pengaruh loyalitas kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung?
3. Apakah pengaruh efektivitas komunikasi dan loyalitas kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan efektivitas komunikasi terhadap kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan efektivitas komunikasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Umum

Dari penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan dalam dunia pendidikan mengenai topik dan penelitian.



## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan wacana untuk penelitian. Selanjutnya, serta sebagai implementasi ilmupenulis dalam perkuliahan.

## 3. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan masukan baik bagi PT LF Logistics DC Cibitung untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai efektivitas komunikasi dan loyalitas kerja.

### 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti membatasi permasalahan untuk memperjelas dan sekaligus mencegah terjadinya pembahasan meluas yang tidak berkaitan dengan pokok permasalahan, sebagai berikut :

1. Penelitian ini mengenai Efektivitas Komunikasi dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT LF Logistic DC Cibitung.
2. Penelitian di lakukan di PT LF Logistics DC Cibitung.
3. Objek yang di teliti adalah Kinerja karyawan PT LF Logistics DC Cibitung.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan penyusun. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membuat literature yang mendasari topic penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode analisis data.

### **BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V      PENUTUP**

Bab ini tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

