

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena secanggih apapun teknologi yang digunakan saat ini tidak di dukung oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional nya tidak akan menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang di harapkan. Peranan manajemen sumber daya manusia juga di gunakan sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai sebuah tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor– faktor pendukung seperti sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana yang mendukung. Sehebat apapun faktor pendukung yang dimiliki suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya yang memadai maka perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari Kinerja karyawan tersebut. Perusahaan selalu berusaha untuk terus meningkatkan Kinerja karyawannya agar dapat bertahan, berkembang, serta mempunyai rasa percaya diri yang tinggi.

Menurut Gary Dessler (2010) dalam jurnal AS Fani 2018 manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif.

KIIC merupakan Kawasan Industri besar yang berada di kota Karawang dengan luas +/- 1.500 ha yang beroperasi sejak 1993. Misi kami adalah menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para penyewa (*tenant*) agar dapat fokus pada aktivitas mereka. KIIC berlokasi di Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Terletak di Pulau Jawa dan mudah diakses dari pusat kota Karawang (5 km) yang berpopulasi sekitar 2,4 juta jiwa, memastikan banyaknya tenaga kerja yang dapat diserap. Kawasan Interntional industrial City (KIIC) ini terdapat beberapa jenis perusahaan besar yang bergerak dalam bidang manufaktur, *otomotive*, elektronik dan masih banyak lagi. Berdasarkan data yang dihimpun dari Disnakertrans Karawang di jelaskan bahwa hingga tahun 2018 jumlah perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang sebanyak 1.762 perusahaan. Dan jumlah perusahaan yang berada di KIIC Karawang kurang lebih ada 78 perusahaan. Dengan jumlah karyawan masing-masing perusahaan sebanyak 1000-1500 orang karyawan. (Disnakertrans, 2018).

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja seorang karyawan bisa di lihat atau di ukur melalui kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada nya. Karyawan dapat di katakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila karyawan tersebut memberikan hasil yang terbaik untuk pekerjaan dan perusahaan nya, artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang telah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016:150) Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan- ketentuan yang ada di dalam pekerjaan”. Sutrisno (2016:150) mengatakan “Prestasi kerja adalah hasil upaya

seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Berikut ini hasil studi pendahuluan terhadap 30 responden karyawan dari mahasiswa UBP Karawang yang bekerja di KIIC Karawang mengenai prestasi kerja.

Tabel 1. 1
Hasil Pra Penelitian Prestasi Kerja

No	Indikator	Hasil Responden	
		Tinggi	Rendah
1	Kecepatan dalam bekerja	17 Orang (56,7%)	13 Orang (43,3%)
2	Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	20 Orang (66,7%)	10 Orang (33,3%)
3	Pengetahuan Karyawan	20 Orang (66,7%)	10 Orang (33,3%)
4	Tanggap dalam bekerja	20 Orang (66,7%)	10 Orang (33,3%)

Sumber : Pra Penelitian 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat dari 30 responden di atas bahwa sebagian karyawan belum bisa dikatakan berprestasi dalam bekerja karena kecepatan mereka dalam bekerja belum maksimal.

Dengan banyaknya perusahaan di kawasan tersebut juga faktor komunikasi dan promosi jabatan menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk kebaikan para karyawan. Pada dasarnya komunikasi menjadi salah satu aspek yang berpengaruh terhadap organisasi, karena melalui komunikasi memungkinkan munculnya suatu ide yang tersebar dan dihayati anggota organisasi karena komunikasi adalah dasar dari sebuah organisasi. Menurut Nurwansyah (2010:321) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Menurut Widjaja (2017: 1) komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun

kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini hasil studi pendahuluan terhadap 30 responden karyawan dari mahasiswa UBP Karawang yang bekerja di KIIC Karawang mengenai komunikasi kerja

Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Komunikasi Kerja

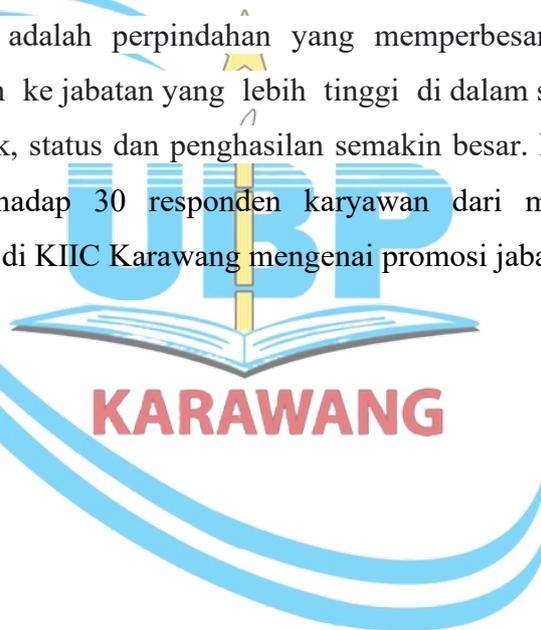
No	Indikator	Hasil Responden	
		Tinggi	Rendah
1	Tingkat pemahaman karyawan tentang manfaat komunikasi kerja	22 Orang (73,3%)	8 Orang (26,7%)
2	Tingkat penggunaan cara penyampaian komunikasi yang baik	21 orang (70%)	9 orang (30%)
3	Frekuensi komunikasi kerja dengan pimpinan dan komunikasi kerja dengan bawahan	20 orang (66,7%)	10 orang (33,3%)

Sumber : Hasil Pra Penelitian , 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat bahwa dari 30 responden terdapat Sebagian karyawan yang belum memahami komunikasi kerja serta kurangnya kesadaran para karyawan terhadap penting ny komunikasi kerja

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi dan lain sebagainya. Promosi jabatan adalah salah satu hal yang menjadi impian setiap karyawan. Karena dengan promosi jabatan, karyawan memperoleh hal-hal

yang diinginkan. Menurut (Veitzal, 2013:112) mengatakan bahwa promosi jabatan salah sarana yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik lagi atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu lingkungan perusahaan. Pihak-pihak yang berkepentingan terhadap promosi jabatan adalah karyawan, manajer, perusahaan. Dengan adanya promosi jabatan karyawan akan merasa di hargai, di perhatikan, di butuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajer sehingga mereka akan menghasilkan *output* yang tinggi untuk perusahaan. Menurut Siagian (2016) promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Menurut Hasibuan dalam Syahyuni, (2018) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar. Berikut ini hasil studi pendahuluan terhadap 30 responden karyawan dari mahasiswa UBP Karawang yang bekerja di KIIC Karawang mengenai promosi jabatan.



Tabel 1.3
Hasil Pra Penelitian Promosi Jabatan

No	Indikator	Hasil Responden	
		Tinggi	Rendah
1	Tingkat Pendidikan	23 Orang (76,7%)	7 Orang (23,3%)
2	Pengalaman kerja dan kecakapan kerja	19 Orang (63,3%)	11 Orang (36,7%)
3	Tingkat prestasi kerja dan latar belakang Pendidikan	18 Orang (60%)	12 Orang (40%)
4	Motivasi Karyawan	19 Orang (63,3%)	11 Orang (36,7%)

Sumber : Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa dari 30 responden terdapat beberapa karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja dan kecakapan dalam bekerja sehingga akan menyebabkan kesulitan untuk bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan.

Promosi jabatan di lakukan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas kerja keras mereka selama bekerja sesuai dengan bidangnya dan dinyatakan layak untuk naik jabatan atau di promosikan melalui penilaian prestasi kerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan selalu menginginkan adanya promosi yang mengalami perubahan dari sebelumnya.

Dari latar belakang yang telah di paparkan dan berdasarkan pentingnya komunikasi antar karyawan pada suatu perusahaan dan perlunya promosi jabatan untuk karyawan yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji pengaruh yang terjadi antar variabel dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja**

Karyawan pada Perusahaan di Kawasan KIIC Karawang“.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat identifikasi permasalahan antara lain sebagai berikut :

1. Pemahaman tentang komunikasi kerja belum di lakukan merata oleh karyawan
2. Karyawan belum bisa menyampaikan dan menerima komunikasi dengan baik
3. Promosi jabatan untuk karyawan belum sepenuhnya di laksanakan oleh perusahaan
4. Karyawan tidak memperhatikan prestasi kerja dan latar belakang Pendidikan untuk mendapatkan promosi jabatan
5. Menurunnya prestasi kerja pada karyawan karena kualitas kerja yang menurun
6. Karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal

1.3 Batasan Masalah

Menggunakan dasar latar belakang masalah beserta identifikasi masalah atas, sehingga pelaksanaan penelitian memerlukan pembatasan permasalahan. Berikut adalah rinciannya :

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu Manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Variabel yang akan diteliti adalah Komunikasi Kerja, Promosi Jabatan, dan Prestasi Kerja
3. Lokasi pada penelitian ini adalah Kawasan industri KIIC Karawang
4. Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kawasan industri KIIC Karawang.
5. Metodologi penelitian ini adalah kuantitatif
6. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*)
7. Alat bantu analisis data menggunakan IBM SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) version 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan penelitiannya sebagai berikut :

1. Bagaimana Komunikasi kerja antar karyawan di KIIC
2. Bagaimana Promosi jabatan di KIIC Karawang
3. Bagaimana Prestasi kerja karyawan di KIIC Karawang
4. Apakah ada korelasi antara komunikasi dan promosi jabatan
5. Apakah ada pengaruh parsial dari komunikasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan
6. Apakah ada pengaruh simultan dari komunikasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk:

1. Untuk menganalisis, memahami, dan menjelaskan bagaimana pengaruh komunikasi kerja Karyawan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang?
2. Untuk menganalisis, memahami dan menjelaskan bagaimana promosi jabatan Karyawan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang?
3. Untuk menganalisis, memahami dan menjelaskan bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang?
4. Untuk menganalisis, memahami dan menjelaskan bagaimana korelasi antara komunikasi dan promosi jabatan Karyawan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang?
5. Untuk menganalisis, memahami dan menjelaskan bagaimana pengaruh parsial dari komunikasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan perusahaan di Kawasan KIIC Karawang?
6. Untuk menganalisis, memahami dan menjelaskan bagaimana pengaruh simultan dari komunikasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini, diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak atau kalangan, baik secara akademis maupun praktisi, yang antara lain adalah sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari penelitian komunikasi ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan pada teori komunikasi yang di gunakan dalam penelitian.
2. Dari penelitian prestasi kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan paada teori prestasi kerja yang di gunakan dalam penelitian.
3. Dari penelitian promosi jabatan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan pada teori promosi jabatan yang di gunakan pada penelitian ini
4. Dari penelitian pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja ini diharapkan memberikan sumbang untuk menganalisis lebih lanjut dari hubungan kedua variabel tersebut.
5. Dari penelitian pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang
6. Bagaimana pengaruh langsung komunikasi terhadap promosi jabatan dan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap prestasi kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang untuk pengembangan hubungan pengaruh langsung komunikasi terhadap promosi jabatan dan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan di Kawasan KIIC Karawang

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari penelitian komunikasi ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan pada komunikasi.
2. Dari penelitian prestasi kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan pada prestasi kerja

3. Dari penelitian promosi jabatan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan teori promosi jabatan
4. Dari penelitian pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja ini diharapkan memberikan sumbang perbaikan pelaksana menganalisis lebih lanjut hubungan dari kedua variabel tersebut
5. Dari penelitian pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksanaan pengembangan pengaruh prestasi kerja terhadap promosi jabatan.
6. Dari penelitian pengaruh langsung komunikasi terhadap promosi jabatan dan pengaruh tidak langsung komunikasi terhadap prestasi kerja ini diharapkan dapat memberikan sumbang perbaikan pelaksana pengembangan teori komunikasi dan promosi jabatan.

