

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Rivai (Pelatihan et al., 2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, staffing, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan MSDM yang strategi memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan kinerja

karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan.

Menurut Darmawan (Rachman Putra et al., 2013) Komunikasi memegang peranan yang sangat penting untuk menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Dengan berkomunikasi, kegiatan disuatu perusahaan tidak akan terhambat, karena manusia akan saling berhubungan satu dengan yang lain untuk suatu tujuan yang sama baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, maupun bawahan dengan bawahan.

Menurut MangkuPrawira dalam (Puji Hariyanto, 2017). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

PT. Pertamina merupakan perusahaan BUMN yang memiliki kegiatan usaha dalam bidang penyediaan bahan bakar minyak dan gas. Sedangkan PT. Pertamina Purna Bakti Mandiri merupakan anak perusahaan yang bergerak sebagai media penyedia jasa pemboran dan kerja ulang yang mensupport kegiatan pengeboran yang dilakukan oleh PT. Pertamina maupun dalam melayani perusahaan-perusahaan lain yang menggunakan layanan jasa perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan utama dalam kegiatan usahanya. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan proses penyelenggaraan dari setiap bidang-bidang yang ada dalam perusahaan untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Peneliti melakukan pengamatan terhadap perusahaan dan terdapat konflik yaitu mengenai kinerja karyawan adalah standar target perusahaan yang dirasa karyawan terlalu tinggi, sedikitnya pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan dikarenakan pengalaman kerja yang sangat sedikit, kurangnya komunikasi antar sesama karyawan, adanya kesalahan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas pengaruh yang sangat penting antara proses komunikasi yang terjadi dalam suatu perusahaan khususnya komunikasi antara atasan dengan bawahan dengan tingkat kinerja karyawan, Maka penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Purna Bakti Mandiri”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Standar target perusahaan yang dirasa karyawan terlalu tinggi
2. Sedikitnya pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan dikarenakan pengalaman kerja yang sangat sedikit
3. Kurangnya komunikasi antar sesama karyawan
4. Adanya kesalahan yang mengakibatkan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Kinerja karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, termasuk pelayanan kualitas yang disajikan

## **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **a. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, agar pembahasan ini tidak menimbulkan pengertian ganda dan bias, maka sangat diperlukan diberikan batasan-batasan masalah karena keterbatasan penelitian.

Adapun masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini hanya merupakan inti dari tercapainya suatu pekerjaan yang maksimal baik pimpinan maupun bawahan, sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu.

### **b. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, maka dapat pula dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian, pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Purna Bakti mandiri?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Purna Bakti mandiri?
3. Apakah komunikasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Purna Bakti Mandiri?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Purna Bakti Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Purna Bakti Mandiri.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Purna Bakti Mandiri.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan penambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti terkait tentang bagaimana hubungan komunikasi dengan kinerja dalam suatu organisasi, bagaimana proses komunikasi dalam organisasi, serta

seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dan juga untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan program strata 1 yaitu berupa skripsi. Serta dapat menjadi pedoman pengetahuan untuk pengambilan keputusan dan wawasan dalam pengaplikasian dunia kerja.

### 2. Bagi PT Pertamina Purna Bakti Mandiri

Semoga penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam penerapan berkomunikasi pimpinan dengan bawahan. Dan juga dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi.

### 3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, dapat menambah ilmu pengetahuan pembaca dan dapat dijadikan bahan referensi dimasa yang akan datang bagi semua pihak yang membutuhkan wawasan lebih khususnya tentang komunikasi dan kinerja karyawan.