

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat melaksanakan sebuah pekerjaan, manusia pasti terlibat dalam sebuah aktivitas komunikasi. Dalam dunia kerja, aktivitas komunikasi digunakan sebagai alat berinteraksi bagi karyawan dalam menyampaikan pesan. Dalam dunia kerja ada dua bentuk komunikasi yaitu Komunikasi Internal dan Komunikasi Eksternal. Komunikasi Internal dilakukan didalam lingkungan perusahaan yang mencakup seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan. Sedangkan Komunikasi Eksternal dilakukan untuk saling berhubungan dengan bagian luar organisasi.

Komunikasi internal dilakukan oleh pihak internal perusahaan yaitu pimpinan dan karyawannya. Harus terjalin komunikasi yang lancar antara pimpinan dengan karyawannya supaya seluruh informasi penting menyangkut perusahaan bisa tersampaikan dan dipahami dengan jelas. Bagi sebuah perusahaan, karyawan adalah publik internal yang keberadaannya memiliki pengaruh untuk berjalannya suatu perusahaan.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, komunikasi internal sangat berpengaruh dalam keberhasilan sebuah perusahaan khususnya berhubungan dengan kinerja karyawan. Komunikasi internal yang baik dapat membantu perusahaan menjalin hubungan yang baik dengan karyawannya, sehingga karyawan tersebut memiliki rasa keterkaitan terhadap perusahaan dan melakukan yang terbaik untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu, dengan bantuan komunikasi internal, penyampaian pesan-pesan terkait pekerjaan antar karyawan dapat berlangsung dengan baik dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Maka dari itu, untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus menciptakan sebuah komunikasi internal yang baik supaya tujuan perusahaan bisa terpenuhi.

Kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari kerja seorang karyawan sesuai dengan batas kemampuan yang dimiliki. *“Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi merupakan suatu langkah menuju proses tercapainya tujuan organisasi.”* Byars (2004)

Kinerja telah menjadi faktor utama untuk keberhasilan suatu perusahaan. Khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia. Artinya perusahaan yang berhasil didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Seorang ahli mengatakan, *“Pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan. Sebaliknya, pengelolaan kinerja karyawan yang dijalan dengan spriti abal-abal hanya akan membawa perusahaan ke bibir kemalangan.”* (Nimran, U dan Amirullah:2012)

PT Daese Garmin Bandung berdiri sejak tanggal 15 Maret 1988 sebagai *joint venture* dengan Segye Corporation (Daewoo Group), Korea. Sejak didirikannya, perusahaan ini sempat berhenti beroperasi pada tahun 1992. Kemudian perusahaan induk PT Metro Group memegang kendali manajemen perusahaan sehingga PT Daese Garmin Bandung mampu bertahan hingga saat ini. PT Daese Garmin Bandung beralamat di Jalan Ibrahim Adjie No. 90 Kebonwaru, Kecamatan Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat.

PT Daese Garmin bergerak di bidang industri manufaktur padat karya yang fokus pada produksi jas seperti *blazer*, *vest*, dan *pant* yang dikirim ke berbagai negara yaitu Amerika Serikat, Inggris, Australia, Jerman, Korea Selatan, dan Uni Emirat Arab. Untuk memproduksi produk tersebut, perusahaan memakai bahan baku yang dikirim langsung dari beberapa negara seperti India, Hongkong, Korea, Shanghai, Canada dan USA. Hal tersebut membuktikan eksistensi PT Daese Garmin Bandung telah dipercaya untuk bekerja sama dengan pelanggan maupun *supplier* yang memasok bahan baku.

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan berdasarkan permintaan dan kesepakatan dari konsumen baik dari waktu penyelesaian pembuatan dan jenis produk yang konsumen inginkan. Sampai bulan November 2022 jumlah karyawan yang tercatat berjumlah 1.133 orang. Dengan jumlah karyawan tersebut PT Daese Garmin mempunyai kapasitas produksi sebanyak 70.000 pcs *blazer* dan 40.000 pcs *pant* dalam satu bulan.

Hal ini termasuk kedalam kapasitas produksi perusahaan dengan total yang tidak sedikit. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil produksi yang diinginkan, pihak perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Akan tetapi ketika proses produksi berlangsung, pihak perusahaan seringkali menghadapi kendala diantaranya belum optimalnya kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Target & Hasil Produksi Pant

PT Daese Garmin Bandung Bulan November 2022

Tanggal	Target	Hasil Produksi	Selisih
01 November 2022	1.520	1.118	-402
02 November 2022	1.500	1.192	-308
03 November 2022	1.520	1.591	+71
04 November 2022	1.520	1.646	+126
07 November 2022	1.520	1.600	+80
08 November 2022	1.540	1.500	-40
09 November 2022	1.570	1.126	-444
10 November 2022	1.570	1.587	+17
11 November 2022	1.915	1.355	-560
14 November 2022	1.620	1.800	+180
15 November 2022	1.650	1.656	+6
16 November 2022	1.650	1.679	+29
17 November 2022	1.650	1.720	+70
18 November 2022	1.600	1.500	-100
21 November 2022	1.650	1.600	-50
22 November 2022	1.650	1.786	+136
23 November 2022	1.650	1.522	-128
24 November 2022	1.620	1.572	-48
25 November 2022	1.590	1.400	-190

28 November 2022	1.630	1.600	-30
29 November 2022	1.350	1.750	+400
30 November 2022	1.650	1.740	+90
Total	35.135	34.037	-1.098

Dari data target dan hasil produksi di atas bisa dilihat jika kinerja karyawan pada bulan November 2022 sepenuhnya belum mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya fenomena pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Selain itu, terdapat fenomena lain yang peneliti temukan di PT Daese Garmin yaitu ketika karyawan merasa ragu untuk menyampaikan sesuatu kepada perusahaan. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan tidak mampu menyampaikan pesan yang dipengaruhi oleh berbagai hal dan ini dapat menyebabkan terhambatnya pekerjaan. Tetapi dengan komunikasi internal yang baik, mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat produktivitas kerja dan tanggungjawab akan meningkat dan pada akhirnya akan tercapai tujuan dari perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan sebuah komunikasi internal yang berjalan dengan baik. Mengacu pada permasalahan yang disebutkan di atas, peneliti merasa perlu untuk melakukan sebuah penelitian mendalam mengenai Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti akan mengambil sebuah judul penelitian yaitu, **“Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan di PT Daese Garmin Bandung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah peneliti uraikan, dapat dirumuskan suatu permasalahan ke dalam penelitian yaitu:

“Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan di PT Daese Garmin Bandung?”

1.3 Identifikasi Masalah

Peneliti mengidentifikasi beberapa masalah dalam penelitian ini dari rumusan masalah di atas, diantaranya:

1. Seberapa besar pengaruh dari “Komunikasi Ke Bawah” terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh dari “Komunikasi Ke Atas” terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh dari “Komunikasi Horizontal” terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber pada identifikasi permasalahan yang akan diteliti, sehingga ditentukan tujuan penelitian ialah:

1. Menjelaskan tingkat pengaruh “Komunikasi Ke Bawah” terhadap Kinerja Karyawan PT. Daese Garmin Bandung.
2. Menjelaskan tingkat pengaruh “Komunikasi Ke Atas” terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin Bandung.
3. Menjelaskan tingkat pengaruh “Komunikasi Horizontal” terhadap Kinerja Karyawan PT Daese Garmin Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.1.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini, mampu melengkapi hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi organisasi khususnya materi tentang komunikasi internal. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat untuk peneliti-peneliti lainnya yang akan melaksanakan penelitian mengenai komunikasi organisasi khususnya dalam komunikasi internalnya.

1.1.2 Manfaat Praktik

Peneliti berharap dengan dilakukannya penelitian ini, bisa dijadikan sebuah masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan komunikasi internal yang sudah ada.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian yang dilakukan, antara lain:

- **BAB I**

Meliputi latar belakang, rumusan masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan dan lokasi dan waktu penelitian.

- **BAB II**

Meliputi kajian teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

- **BAB III**

Meliputi jenis penelitian, teknik pengumpulan data, ruang lingkup penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, uji

asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi.

- **BAB IV**

Meliputi objek penelitian, analisis deskriptif, hasil penelitian, hasil uji instrumen dan pembahasan hasil penelitian.

- **BAB V**

Meliputi kesimpulan dan saran.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

PT. Daese Garmin Bandung yang berlokasi di Jalan H. Ibrahim Adjie No. 90, Kebonwaru, Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat akan menjadi tempat penelitian yang telah dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan ketika peneliti mendapatkan ijin penelitian. Untuk rincian kegiatan penelitian ini peneliti jelaskan dalam sebuah tabel seperti di bawah ini:

Tabel 1.2

Jadwal Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan / Bulan Ke-	2022					2023						
	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7
Pengajuan Judul & Pembimbing												
Penyusunan Proposal												
Seminar Usulan Proposal Penelitian												
Pelaksanaan Penelitian												
Pengolahan Data												
Pelaksanaan Sidang Skripsi												