

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah organisasi diharuskan agar bisa mengelola dan memaksimalkan SDM yang dimiliki. Dalam pengelolaannya, suatu organisasi tidak terlepas dari faktor pegawai yang dapat berprestasi dengan sebaik mungkin agar terciptanya SDM yang unggul untuk mencapai suatu tujuan organisasi. SDM merupakan asset utama organisasi yang memiliki peran yang sangat strategis sebagai perencanaan, pengendali dan penggerak di sebuah organisasi, disamping mengharapkan kualitas SDM yang baik, perusahaan ataupun instansi mengharapkan sumber daya yang giat, tekun dan memiliki tekad untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, yang akan menjadi tolak ukur dari keberhasilan sebuah perusahaan terlihat dari salah satu faktor kinerja.

Kinerja merupakan suatu kualitas serta kuantitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang telah diberi oleh perusahaan. Kinerja merupakan konsep penting untuk mendorong keberhasilan organisasi dan SDM, dan kinerja menjadi solusi yang efektifitas keberhasilann organisasi. Organisasi dapat mengukur setiap kinerja pegawainya untuk dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan serta menjadi acuan terkendali nya perencanaan perusahaan yang berjalan baik atau tidak.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja, adalah pengawasan. Pengawasan adalah proses penentuan dimana tujuan dan manajemen organisasi dapat tercapai. Terry (2017:51) berpendapat bahwa pengawasan proses yang mana diharuskan yakni standarisasi, dan yang akan dilaksanakan, menilai pelaksanaan dan perbaikan-perbaiikan yang dilakukan dengan demikian akan sama pada perencanaan yang sudah ditentukan. Pengawasan yang dilakukan akan

berpengaruh terhadap kinerja, seperti dapat melaksanakan tugas sesuai rencana, perintah dan kebijakan yang telah ditentukan. Pengawasan dapat secara tepat melihat sebatas mana kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Pengawasan yang kurang tepat seperti pimpinan yang hanya memberikan arahan tanpa melakukan pengawasan yang detail akan menyebabkan kinerja buruk terhadap karyawan seperti pekerjaan yang belum terselesaikan dan menyebabkan pekerjaan tersebut terbengkalai, dan tidak ada inisiatif yang dilakukan oleh pegawai, serta lambat dalam bekerja sehingga sangat memicu kinerja buruk dalam pekerjaannya. Sebab itu pemimpin harus melakukan pengawasan yang matang agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Kemudian, faktor kedua adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan process penyaluran informasi, suatu kreatifitas antar anggota untuk mendapatkan *feedback* dengan demikian akan memperoleh tujuan sesuai rencana. Apabila komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi itu baik, maka terjalin kenyamanan dan penyampaian yang akan mudah dipahami untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Komunikasi organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja seperti koordinasi yang baik, perencanaan, dan penyelesaian. Komunikasi organisasi yang tidak tepat seperti penyampaian informasi yang kurang jelas, koordinasi yang tidak sejalan, dan kesalahpahaman informasi yang akan menimbulkan suatu masalah terhadap kinerja pegawai. Kinerja buruk yang akan ditimbulkan seperti pertikaian dalam organisasi, keterlambatan waktu pekerjaan, dan tidak fokus dalam penyelesaian pekerjaan. Maka dari itu diperlukanya komunikasi yang terjalin harmonis dan sejalan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Pembahasan diatas tersebut termasuk kedalam faktor eksternal yaitu pengawasan dan komunikasi organisasi. Faktor tersebut yang akan dibahas dalam penelitian ini dengan mengambil objek penelitian perusahaan CV. Mitra Prakarsa.

CV. Mitra Prakarsa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan *digital offset* atau disebut juga digital printing. Yang memfokuskan bisnisnya di percetakan Buku, Kartu Nama, Banner, A3+, Kalender, dan lain-lain. Pekerjaan yang dimiliki saat ini bisa dikatakan kontinyu, maka dari itu CV. Mitra Prakasa mengalami peningkatan *jobdesk* dari biasanya yang menyebabkan untuk dapat memberikan performa terbaik untuk pelanggan, dengan melakukan pengawasan yang baik dan teratur, kemudian komunikasi antar karyawan yang efektif, membuat tim kerja yang solid dan dapat bertukar pikiran, ide, atau saran antar satu sama lain.

Dalam penelitian ini, akan fokus kepada pengaruh pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Prakarsa. Dari hasil wawancara salah satu pihak perusahaan, menjabarkan beberapa masalah seperti kurangnya pengawasan atasan, kurang tanggapnya staf *front office* dalam menanggapi pelanggan, koordinasi antar divisi yang kurang jelas, kesalahpahaman informasi yang didapat, kurang adanya inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pegawai yang tidak masuk tanpa memberikan kabar, waktu istirahat yang sering dlebihkan. Dan dalam hal ini perusahaan memberikan semangat kerja kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja seluruh anggota dalam perusahaan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas keadaan diatas maka peran pengawasan dan komunikasi organisasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti berkeinginan melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Prakarsa** ”

1.2 Pembatasan Masalah

Ruang lingkup hanya meliputi pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, peran pengawasan dan komunikasi organisasi yang akan diterapkan dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan agar tetap efektif, penelitian hanya di ruang lingkup kantor CV. Mitra Prakarsa dan penelitian ini diadakan sampai bulan Juli 2022.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari peneliti ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Prakarsa?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja CV. Mitra Prakarsa?
3. Apa dampak dari pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Prakarsa?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa seberapa besar dampak pengawasan terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Prakarsa
2. Untuk menganalisis seberapa besar dampak komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Prakarsa
3. Untuk menganalisis seberapa besar dampak pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Mitra Prakarsa

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis, serta diharapkan peneliti antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berakitan dengan pengawasan dan komunikasi organisasi,serta kinerja karyawan, dapat memberikan informasi dan bahan referensi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian serupa.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengawasan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengambilan keputusan terkait pengawasan dan komunikasi organisasi dan kinerja karyawan dalam perusahaan CV. Mitra Prakarsa.