BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mewajibkan ketersediaan sumber daya manusia harus mempunyai kemampuan atau *skill* yang sesuai terhadap kompetensi pekerjaanya. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya manusia tidak terpenuhi maka suatu perusahaan tidak dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan. Pada era zaman modern saat ini dunia usaha diwarnai oleh persaingan yang ketat, maka setiap perusahaan ingin bertahan dan berkembang untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia khususnya para karyawan agar menjadi karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan lebih berkompeten. Kasmir (2016:6) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *steakholder.* Kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan optimal. Sinambela (2012:5) mengatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau berkelompok.

Dalam melaksanakan tugas, seseorang diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti seorang karyawan tersebut diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika. Hubungan antar sesama karyawan sangat penting dalam pekerjaan karena untuk menjalin komunikasi dengan karyawan atau dengan atasan harus terlaksana dengan baik dan tidak terjadi miss komunikasi. Komunikasi interpersonal menurut Arni (2015:159) adalah proses pertukaran infomasi diantara dua orang atau lebih yang dapat diketahui langsung umpan baliknya. Dalam perusahaan komunikasi sangat penting untuk melakukan hubungan kerja dengan karyawan. Komunikasi menjadi bagian yang terpenting karena dengan komunikasi bagian-bagian dalam organisasi dapat berhubungan dengan lingkungan, sehingga dapat mengambil suatu kebijaksanaan atau keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Keefektifan komunikasi interpersonal yang berlangsung di dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan dan kontribusi terhadap hasil pekerjaan atau kinerja seorang karyawan. Dengan terjalinnya komunikasi interpersonal yang baik diantara sesama karyawan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat penurunan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan kesuksesan suatu perusahaan adalah menerapkan etos kerja, karena etos kerja merupakan faktor penting untuk menentukan pelaksanaan pekerjaan

yang lebih baik dan meningkatkan kesadaran para karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja. Menurut (Tasmara 2002:14) etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Dalam melaksanakan pekerjaan seorang karyawan harus mempunyai kesadaran dan tanggung jawab atas pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Apabila ada seorang karyawan yang memiliki etos keja rendah ketika melakukan pekerjaanya maka akan berdampak pada kinerja dan akan merugikan perusahaan yang disebabkan karena karyawan tidak bersunguh-sunguh dalam bekerja dan tidak bekerja dengan seluruh kemampuannya. Begitu sebalinya jika karyawan memiliki etos kerja yang tingi akan meningkatkan kinerja seorang karyawan dan produktivitas kerja karyawan dengan kerja yang optimal.

Seorang karyawan membutuhkan perlindungan dalam pekerjaannya oleh karena itu disetiap perusahaan harus ada perlindungan untuk karyawannya yaitu dengan program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja). Menurut Bangun (2012:377), “Program keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Jadi perusahaan harus memenuhi kebutuhan rasa aman untuk para karyawannya agar dapat bekerja dengan selamat. Keselamatan kerja yang kurang terjamin akan membuat para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Bahkan bisa menyebabkan banyak karyawan tidak bersungguh-sungguh untuk bekerja karena selalu merasa was-was jika suatu ketika terjadi kecelekaan. Keselamatan dan

kesehatan kerja perlu dibudayakan dalam setiap perusahaan ataupun instansi pemerintah agar dapat meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja serta dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin kinerja karyawan akan m .

PT. Kudus Karya Prima merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri mebel yang menghasilkan furniture seperti meja, kursi dan lainnya. Salah satu kebijakan lain yang diterapkan di PT. Kudus Karya Prima untuk meningkatkan kinerja adalah Komunikasi Interpersonal, diharapkan untuk semua karyawan melakukan hubungan yang baik kepada karyawan lainnya atau dengan atasan, dengan melakukan komunikasi yang baik maka dalam bekerja akan berjalan dengan sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan selain itu etos kerja juga diperlukan untuk para karyawan karena dalam bekerja dibutuhkan rasa kesadaran atas pekerjaan yang dijalani dan didalam bekerja karyawan membutuhkan perlindungan bekerja dengan memberikan keselamatan dan kesehatan kerja supaya ketika bekerja karyawan merasa aman sehingga kualitas kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan. Permasalahan-permasalahan pada PT. Kudus Karya Prima terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti, antara lain kurangnya menjalin komunikasi interpersonal sesama karyawan dengan baik seperti terhambatnya penyampaian komunikasi antar karyawan lain ketika penyampaian suatu informasi penting dalam pekerjaannya terjadi miss komunikasi karena permusuhan dan persaingan antar sesama karyawan dalam bekerja . Karyawan harus mentaati peraturan dalam bekerja yang sudah diterapkan, akan tetapi banyak karyawan kurang kesadaran diri dalam mentaati peraturan yang ada diperusahaan seperti bekerja tidak

semaksimal mungkin terlalu bersantai, main handphone ketika jam kerja, sehingga etos kerjanya kurang optimal. Kesehatan dan keselamatan kerja untuk para karyawan sudah diterapkan dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang menyepelekan keamanan dalam bekerja yaitu tidak memakai sepatu untuk kemanan dalam bekerja. Beberapa karyawan yang tidak memakai sepatu untuk perlindungannya selama bekerja padahal dari pihak perusahaann sudah menerapkan peraturan tersebut. Maka dari itu peneliti mengambil judul tentang **" PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, ETOS KERJA DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KUDUS KARYA PRIMA".**

1.2 RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini merupakan bagian dalam bidang sumber daya manusia yang akan meneliti tentang komunikasi interpersonal, etos kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Maka agar tidak menyimpangdari topik yang akan dibahas ini dibatasi pada :

1. Lokasi penelitian pada PT. Kudus Karya Prima yang terletak di jalan raya Kudus-Pati Km.12 Desa Terban, Jekulo Kudus. Perusahaan yang bergerak dibidang industri mebel yang memproduksi meja, kursi, dan lainnya.
2. Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PT. Kudus Karya Prima yang berjumlah 274 dan peneliti mengambil sampel 73

responden yaitu karyawan bagian produksi dengan responden yang sifatnya homogen atau dengan responden yang dijumpai pada saat itu.

3. Karyawan yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PT. Kudus Karya Prima.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada variabel : Komunikasi interpersonal, etos kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Penelitian ini akan dibatasi selama 4 bulan setelah proposal disetujui.
6. Data yang digunakan Tahun 2017

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis dapat merumuskan berberapa masalah penelitian sebagai berikut ini :

1.3.1 Terhambatnya komunikasi antar karyawan lain ketika penyampaian suatu informasi penting dalam pekerjaannya terjadi miss komunikasi karena permusuhan dan persaingan antar sesama karyawan dalam bekerja. Contohnya perbedaan karyawan yang sudah senior dengan karyawan yang junior, komunikasi tidak tersampaikan karena karyawan baru merasa ragu atau masih takut dengan karyawan yang senior maka karyawan baru canggung untuk melakukan komunikasi dengan karyawan senior proses produksi akan terhambat.

1.3.2 Kesadaran diri ketika melakukan pekerjaan belum maksimal masih ada karyawan tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan yaitu

salah satumya dilarang Menggunakan handphone saat pekerjaan berlangsung, akan tetapi masih ada karyawan dengan diam-diam menggunakan handphone ketika jam kerja berlangsung. Dari perusahaan sudah menerapkan peraturan diperbolehkan untuk pegang Handphone jika pada saat jam istirahat.

1.3.3 Mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja contohnya seorang karyawan tidak memakai perlindungan sepatu saat bekerja atau nyeker, dari pihak perusahaan sudah menetapkan peraturan untuk memakai sepatu akan tetapi beberapa karyawan masih ada yang melanggar peraturan tersebut, dan beberapa karyawan tidak memakai perlindungan tutup kepala untuk melindungi debu-debu kayu hasil dari hamplas kayu.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis dapat merumuskan berberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut ini.

1.4.1 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima secara parsial ?

1.4.2 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima secara parsial ?

1.4.3 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima secara parsial ?

1.4.4 Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal, etos kerja, k3 (keselamatan dan keseharan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Karya Prima secara berganda?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui komunikasi interpersonal, etos kerja, k3 (keselamatan dan keseharan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.5.1 Untuk Menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.5.2 Untuk Menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.5.3 Untuk Menguji pengaruh k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.5.4 Untuk Menguji pengaruh komunikasi interpersonal, etos kerja dan k3 terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Karya Prima.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan di dalam bidang sumber daya

manusia yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal, etos kerja dan k3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan sebegai refernsi bagi peniliti selanjutnya.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

UNIVERSITAS MURIA KUDUS