

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perusahaan dibekali dengan pengetahuan yang memadai sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi

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.

PT Toyota Boshoku Indonesia merupakan perusahaan otomatis yang berfokus komponen *interior* kendaraan seat mobil Toyota seperti *seat essy* , *doortrim*, *carpet*, *package tray* dll. Namun utamanya produk PT Toyota Boshoku Indonesia adalah jok/seat dengan konsumen utama PT TMMIN, Astra Daihatsu Motor dan Hino juga merupakan konsumen PT Toyota

Boshoku Indonesia . Dalam rangka mewujudkan otomotif yang berkualitas, serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Kinerja karyawan dapat ditentukan oleh komunikasi dan adanya suatu hubungan komunikasi yang dimiliki perusahaannya (*communication corporate*). Keberhasilan dalam mengelola perusahaan saat ini tidak hanya terpaku dalam keberhasilan prinsip manajemen seperti dalam melakukan *planning, organizing, actualing, controlling*, tetapi masih ada faktor lain yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor lain itu seperti komunikasi di perusahaan yang dapat membantu penerapan manajemen dengan baik.

Komunikasi secara langsung dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Kesadaran pemimpin perusahaan akan pentingnya komunikasi di perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya perusahaan untuk mendorong kemajuan perusahaan tersebut. Budaya perusahaan yang kuat akan menciptakan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus menampilkan

kinerja yang memuaskan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terutama dalam pengembangan karir sangat perlu di berikan kepada karyawan. PT. Toyota Boshoku Indonesia Cibitung Jawa Barat dengan melaksanakan pengembangan karir manfaatnya perusahaan akan mempunyai SDM yang terampil selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan. Mereka juga akan mampu menjawab tantangan dimasa depan, serta dapat meningkatkan *skill* dan kinerja karyawan secara individual maupun kelompok, mekanisme perusahaan juga menjadi lebih efektif.

PT Toyota Boshoku Indonesia menerapkan sistem pengembangan karir *Training dan Development* (TD) membuat program *training* untuk di jadikan agenda *training* tahunan yang pelaksanaannya saat ini sudah berjalan setiap tahunnya, berdasarkan data observasi dari General Affair PT Toyota Boshoku Indonesia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah melalui promosi jabatan karyawan. Adanya target promosi jabatan, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dan dibutuhkan oleh perusahaan. Sehubungan dengan itu agar karyawan semakin produktif dan karirnya berkembang, memerlukan perlakuan dari perusahaan yang meliputi mutasi yaitu pemindahan jabatan yang dilakukan pada tingkat yang sederajat atau tingkat yang lebih tinggi.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan departemen produksi adalah *output* yang di hasilkan belum mencapai target PT Toyota Boshoku Indonesia menetapkan target yang harus di capai pada *customer claim* yang di terima, *In house problem*, rasio barang cacat (*scarp ratio*), hasil penelitian yang di peroleh melalui data sekunder pada PT Toyota Boshoku Indonesia sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

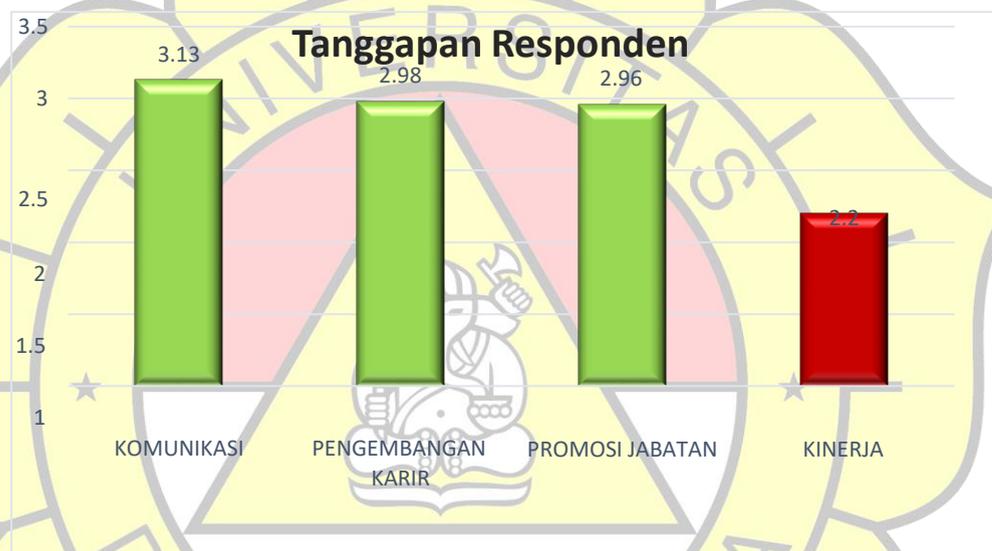
***Problem Scrap Ratio Output di PT Toyota Boshoku Indonesia***

<b>Item</b>	<b>April</b>	<b>Mei</b>	<b>Juni</b>	<b>Rata-rata</b>
<b>Produksi</b>	52,800	59,400	59,400	57,200
<b>NG</b>	2,702	2,211	3,311	2,741
<b>% NG</b>	5%	4%	6%	5%
<b>Target</b>	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%

Sumber : *Quality Assurance*, PT Toyota Boshoku Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 , maka dapat dilihat bahwa kinerja yang di miliki pegawai pada PT Toyota Boshoku Indonesia adalah *output* yang di hasilkan tidak mencapai target, dari tabel di atas juga kita bisa lihat *scrap ratio* barang *Not Good (NG)* presentase (5%) sehingga dalam pelaksanaan pekerjaan kurang efektif dan kurang efisien.

Untuk mengetahui permasalahan yang ada di PT Toyota Boshoku Indonesia berkaitan dengan komunikasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan serta kinerja karyawan, maka perlu di lakukan penelitian pendahuluan terhadap 20% karyawan, dengan menyebarkan kuisisioner. Hasil penelitian pendahuluan dapat di jelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber : Data di olah oleh peneliti tahun 2019

**Gambar Grafik 1.1**

**Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja**

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 20 orang karyawan, dapat di lihat bahwa nilai interval variabel komunikasi  $X_1$  rata – rata sebesar 3,13 yang masuk dalam katagori interval baik. Ini berarti komunikasi karyawan di dalam perusahaan memiliki komunikasi yang kurang stabil yaitu komunikasi literal departemen produksi kepada atasan dengan pekerjaan saat ini. Untuk nilai interval variabel pengembangan karir  $X_2$  rata – rata sebesar 2,98 yang masuk dalam katagori interval baik. Ini berarti pengembangan karir karyawan di PT Toyota Boshoku Indonesia sudah sesuai dengan dengan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya. Sedangkan untuk nilai interval promosi jabatan rata – rata sebesar 2,96 yang berarti karyawan PT Toyota Boshoku Indonesia sedikit karyawan yang memiliki jenjang karir yang lebih tinggi di karenakan quota kenaikan jabatan di dalam perusahaan butuh waktu yang cukup lama. Dapat di lihat pula untuk nilai interval kinerja dengan rata – rata sebesar 2,20 yang masuk dalam katagori interval tidak baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik mengkaji permasalahan yang terjadi di PT Toyota Boshoku Indonesia sehingga judul penelitian ini **“Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja karyawan PT Toyota Boshoku Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari penelitian ini, identifikasi masalah yaitu :

1. Pekerjaan yang tertunda salah satunya disebabkan oleh kurangnya pemahaman (*miss communication*) tentang informasi yang di berikan atasan tentang kebijakan dan prosedur kerja sehingga membuat kinerja karyawan masih kurang maksimal
2. PT Toyota Boshoku Indonesia Cibitung Jawa Barat juga sudah memiliki sistem pengembangan karir yaitu *Training Development*, tetapi berdasarkan data di atas *customer claim*, masih di atas target yang di tentukan oleh perusahaan maka dalam hal ini   
★ pengembangan di PT Toyota Boshoku Indonesia Bekasi Jawa Barat belum berjalan secara optimal.
3. Kurang maksimalnya promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan atau atasan PT Toyota Boshoku Indonesia, adanya kurang menariknya posisi yang di promosikan dan banyak faktor yang mempengaruhi lainnya.
4. Kurangnya pemahaman Komunikasi , Pengembangan Karir yang belum optimal, dan promosi jabatan yang kurang di minati karena kurang menariknya posisi yang di promosikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian dimiliki karyawan PT Toyota Boshoku Indonesia, maka berdampak pada kinerja karyawan dalam hal ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Toyota Boshoku Indonesia yang di artikan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan masih belum memenuhi rencana yang di harapkan.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia Bekasi Jawa Barat.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

★ Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas karyawan, karena itu sangat penting perusahaan memperhatikan segala sesuatu yang menyangkut promosi jabatan yang baik mengharap para karyawan selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam bekerja yang secara langsung akan membina efektif dan efisiensi kerja karyawan, serta efisiensi perusahaan secara maksimal. Juga diharapkan akan menurunkan tingkat kecelakaan kerja sehingga karyawan akan merasa aman dan terlindungi dalam melakukan pekerjaannya.

Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia?
2. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia?
4. Apakah Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT. Toyota Boshoku Indonesia, Cibitung Jawa Barat sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.

4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan penulis memperoleh dua manfaat, yaitu teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Dengan penelitian ini di harapkan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan pengaruh dengan komunikasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
2. Dengan adanya penelitian ini di harapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini di harapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh komunikasi, pengembangan karir, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan PT. Toyota Boshoku Indonesia

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Toyota Boshoku Indonesia, Cibitung mengenai Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelaksanaan budaya kerja, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep budaya kerja, dan teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja sehingga dapat di telaah lebih lanjut.

