

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah pendidikan tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Peran sumber daya manusia memberikan kontribusi penting dalam pendidikan. Dengan adanya peran yang sangat vital tersebut, maka peran sumber daya manusia dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan maupun pendidikan. Menurut Badriyah (2015:15) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya dan agar sistem ini sesuai dengan pengelolaannya di perlukan beberapa aspek penting, seperti: pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau pendidikan secara efektif dan efisien. Dengan menciptakan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka sangat dibutuhkan kerjasama antar karyawan dalam perusahaan atau pendidikan.

Menurut Abidin (2014:15), komunikasi merupakan proses untuk menyatakan pernyataan antar manusia, yaitu pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Apabila atasan memberikan informasi kepada karyawannya tetapi karyawan tersebut memberikan informasi atau laporan pekerjaan yang tidak sesuai dengan informasi yang diberikan atasan dan menyebabkan nilai dari prestasi kerja karyawan tidak sesuai.

Menurut Dhini Rama Dhania (2010:16), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Sutrisno (2015:150) Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Dalam penelitian ini, alasan penulis melakukan penelitian pada karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia yaitu karena menurut penulis Fakultas Hukum Universitas Indonesia merupakan Universitas terbaik di Indonesia dan diminati semua masyarakat dari dalam negeri maupun luar negeri. Keunikannya terdiri dari lingkungan, fasilitas dan pemandangan terbaik, hal ini membuat penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia dalam memberikan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Hukum Universitas Indonesia, permasalahan pada miskomunikasi antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang mengakibatkan atasan memberikan perintah kepada bawahan dan bawahan pun tidak mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan.

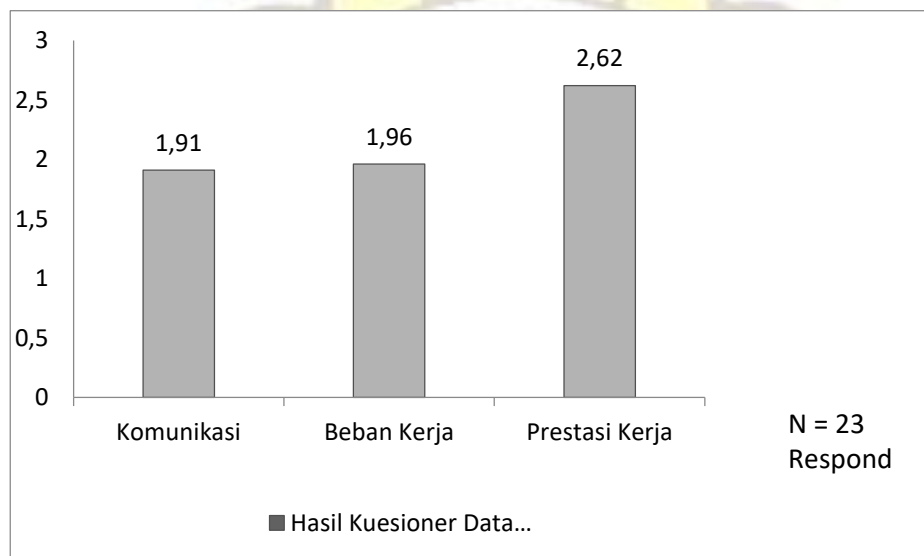
Pada beban kerja permasalahan yang terjadi yaitu sebagian karyawan mengeluhkan beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan standar kemampuan karyawan dalam menyelesaikannya dengan waktu tertentu. Apabila hal ini masih berlanjut maka akan

berdampak pada karyawan kelelahan dengan tugas yang diberikan dan mengakibatkan ketegangan sehingga menimbulkan stres.

Pada prestasi kerja karyawan kependidikan Fakultas Hukum Universitas Indonesia nilai prestasi kerja karyawan cukup baik. Karyawan pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia sebanyak 115 orang. Selain melakukan wawancara, penulis melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner komunikasi, beban kerja dan prestasi kerja kepada 23 orang responden yaitu karyawan Fakultas Hukum Universitas Indonesia

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Data Awal



Sumber : Data diolah oleh penulis tahun 2017

Berdasarkan hasil kuesioner dengan 23 responden pada variabel komunikasi didapatkan nilai rata-rata total dari 8 pernyataan adalah 1,91 yang mengindikasikan komunikasi tergolong kurang baik. Untuk variabel beban kerja didapatkan nilai rata-rata total dari 8 pernyataan adalah 1,96 yang mengindikasikan beban kerja tergolong kurang baik dan untuk variabel prestasi kerja didapatkan nilai rata-rata total dari 9 pernyataan adalah 2,62 yang mengindikasikan prestasi kerja karyawan kependidikan fakultas hukum Universitas Indonesia tergolong baik.

Berdasarkan fakta yang terjadi pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia maka, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia.”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Komunikasi dan beban kerja belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan terlihat dari kurang baiknya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan sehingga terjadi miskomunikasi antara pimpinan dengan bawahan maupun rekan kerja. Terdapat pekerjaan yang diterimanya tidak sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki sehingga menimbulkan dampak kebosanan. Adapula beberapa karyawan merasa beban kerja yang dibebankan kepada karyawan terlalu banyak, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
2. Permasalahan terkait dengan beban kerja terlihat dari pegawai yang memiliki kemampuan yang terbatas dalam mengaplikasikan komputer dan adanya keterbatasan pengetahuan terkait tugas pekerjaan yang dibebankan.
3. Untuk prestasi kerja karyawan fakultas hukum universitas indonesia cukup baik dilihat dari pengetahuan pekerjaan terkait dengan tugas pekerjaan yang dimilikinya dan karyawan dengan masa kerja 5 tahun keatas harus mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian dan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah komunikasi dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Indonesia?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kependidikan pada Fakultas Hukum di Universitas Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan beban kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kependidikan Fakultas Hukum di Universitas Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kependidikan Fakultas Hukum di Universitas Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan kependidikan Fakultas Hukum di Universitas Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Hukum pada Universitas Indonesia

Memberikan masukan sebagai bahan pengambilan keputusan terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia khususnya pelaksanaan komunikasi kerja dan beban jam kerja karyawan hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Disamping itu diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan komunikasi kerja dan beban kerja serta penilaian prestasi kerja pada Fakultas Hukum di Universitas Indonesia.

2. Bagi penulis

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Darma Persada. Selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

