

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Percetakan (*Printing*) adalah sebuah proses industri untuk memproduksi secara massal salinan dari sebuah gambar dan tulisan dengan sangat cepat dengan mesin cetak. Setiap harinya, milyaran bahan cetak diproduksi termasuk buku, kalender, majalah, poster, perangko, undangan pernikahan dan bahan kain. Hasil dari percetakan dapat dengan cepat menyampaikan pemikiran dan informasi kepada seluruh orang.

Dalam ilmu dan teknologi yang cepat berkembang, sehingga saat ini industri percetakan di Indonesia sudah berkembang dengan pesat dalam skala besar. Perkembangan jumlah perusahaan percetakan tersebut mengakibatkan persaingan yang semakin meningkat pada bidang tersebut. Mengatasi persaingan yang semakin ketat PT OHTOMI memerlukan peningkatan kualitas kinerja SDM yang baik.

Sumber daya Manusia (SDM) faktor utama setiap perusahaan, sumber daya manusia juga memiliki peranan utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten agar kegiatan perusahaan dapat berjalan secara optimal dan kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada hasil produktivitas perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan dan kinerja yang baik mampu membawa organisasi mencapai tujuan, sumber daya manusia yang baik dan berkompeten membawa organisasi menjadi berkembang lebih baik.

PT OHTOMI adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Percetakan. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1971 bermula dari sebuah ruko kecil di Sunter Jakarta dan kini telah berkembang menjadi perusahaan besar dan cukup ternama di dunia industri percetakan di dalam negeri dan luar negeri. Dari pengamatan penelitian selama bekerja, saya berasumsi bahwa disana banyak pekerja yang kompeten dari latar belakang pendidikan dan berdasarkan kemampuan terapan, namun tidak memiliki edukasi yang mumpuni dalam bidang pekerjaannya. Mereka hanya mempelajari hal teknis saja sedangkan konsep dasarnya tidak mereka pahami. Hal ini seharusnya dapat

diatasi dengan adanya pelatihan yang bukan hanya melibatkan kemampuan teknis karyawan namun juga memberikan edukasi secara mendalam dengan seseorang yang kompeten pada bidang tersebut. Sehingga pekerja bisa lebih terampil dan cerdas pada bagian pekerjaan yang ditempatkan. Selain itu diperlukan adanya penghargaan kepada para pekerja, agar semakin termotivasi dalam pekerjaan sehingga dapat menghasilkan produksi secara kuantitas dan kualitas yang baik.

Faktor lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang rapi dan bersih dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. tetapi dari pernyataan ini masih ada pegawai yang telat, tidak ada keterangan saat tidak masuk dan masih ada pegawai mulai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja serta tidak mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan.

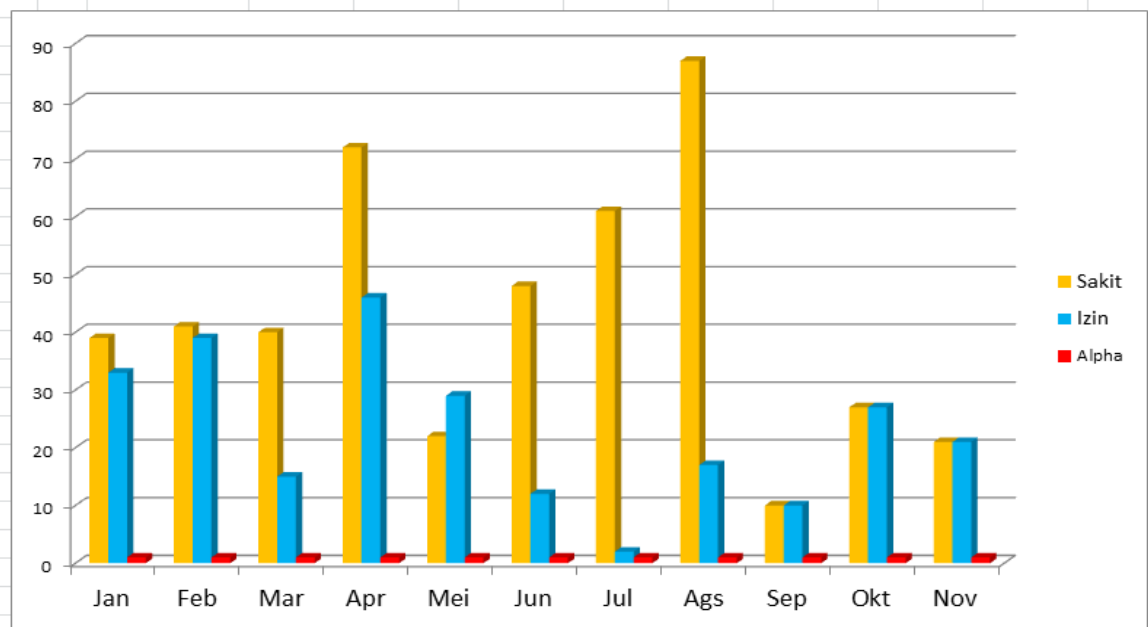
**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT OHTOMI**  
**Periode Januari s/d November 2021**  
**Dalam Bentuk Tabel**

| <b>Bulan</b>                                          | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Absen</b> |             |              | <b>Jumlah Kehadiran</b> | <b>Jumlah Hari</b> |
|-------------------------------------------------------|------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|--------------------|
|                                                       |                        | <b>Sakit</b> | <b>Izin</b> | <b>Alpha</b> |                         |                    |
| Januari                                               | 177                    | 39           | 33          | 13           | 3.656                   | 24                 |
| Februari                                              | 178                    | 41           | 39          | 15           | 3.466                   | 23                 |
| Maret                                                 | 180                    | 40           | 15          | 3            | 3.742                   | 24                 |
| April                                                 | 180                    | 72           | 46          | 7            | 3.079                   | 23                 |
| Mei                                                   | 179                    | 22           | 29          | 3            | 3.240                   | 20                 |
| Juni                                                  | 169                    | 48           | 12          | 8            | 3.533                   | 25                 |
| Juli                                                  | 155                    | 61           | 2           | 8            | 3.011                   | 25                 |
| Agustus                                               | 155                    | 87           | 17          | 18           | 2.621                   | 25                 |
| September                                             | 160                    | 10           | 10          | -            | 3.690                   | 24                 |
| Oktober                                               | 165                    | 27           | 27          | -            | 3.390                   | 23                 |
| November                                              | 165                    | 21           | 21          | -            | 3.315                   | 22                 |
| <b>Total</b>                                          |                        | <b>468</b>   | <b>251</b>  | <b>75</b>    | <b>36.743</b>           | <b>258</b>         |
| <b>Keterangan:</b>                                    |                        |              |             |              |                         |                    |
| Keterangan sakit isolasi mandiri selama 14 hari kerja |                        |              |             |              |                         |                    |

## Data Absensi Karyawan PT OHTOMI

Periode Januari s/d November 2021

Dalam Bentuk Diagram



Pada data absensi karyawan PT OHTOMI, diagram tersebut ada peningkatan yang tinggi pada bulan agustus dengan jumlah sakit sebanyak 87 orang dengan keterangan terkena virus covid-19, Karyawan yang terkena virus covid-19 harus menjalankan isolasi mandiri selama 14 hari, setelah bulan Agustus tersebut absensi kembali normal. Selain itu pada bulan April dengan keterangan sakit sebanyak 72 orang dan keterangan izin sebanyak 46 orang. dari hasil penelitian tersebut terlihat kinerja pada karyawan sangat menurun selama satu tahun terakhir. Hal tersebut terjadi dikarenakan berkurangnya perhatian perusahaan pada karyawan, seperti memperhatikan jam kerja karyawan.

Di PT OHTOMI terbagi 2 bagian yaitu staf dan produksi, untuk staf dan produksi mulai dari jam 08.30 bekerja sampai pukul 16.30 dan pada hari Sabtu masuk dari pukul 08.30 sampai 14.00. Apabila bekerja diluar jam kerja akan masuk ke perhitungan lembur. Sering dari produksi harus lembur lebih dari 2 jam. Dapat menyebabkan karyawan adanya penurunan pada kesehatan karena kurangnya istirahat. Adanya kurang komunikasi antara atasan ke bawahan atau pun sebaliknya, sehingga yang menjadi keluhan bawahan tidak tersampaikan ke atasan serta perusahaan. Dari

pertimbangan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI PT OHTOMI”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Beberapa permasalahan yang muncul dapat diidentifikasi masalah oleh peneliti sebagai berikut :

1. Standar Operasional Prosedur (SOP) tidak berjalan sesuai di lapangan.
2. Minimnya pelatihan dasar bagi karyawan baru sehingga pengetahuan kurang luas.
3. Adanya timbul kecemburuan sosial yang menyebabkan kurangnya kerjasama dan kurang terbukanya sikap pemimpin terhadap karyawan.
4. Kurangnya kesadaran karyawan dalam memperluas pengetahuan tentang perusahaan PT OHTOMI.
5. Adanya keluhan yang terjadi akibat dari keterlambatan pengiriman menyebabkan berkurangnya kepuasan pelanggan atau kepercayaan pelanggan terhadap PT OHTOMI.
6. Kurangnya koordinasi antar divisi dan minimnya komunikasi yang menyebabkan kesalahpahaman internal antar karyawan atau divisi.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di PT OHTOMI yang beralamat di Kawasan Industrial MM2100, Jl. Kalimantan Blok F No.8, Cibitung Bekasi. Peneliti mencoba ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan, kemampuan, dan komunikasi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah secara pengetahuan, kemampuan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI ?
2. Apakah secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI ?

3. Apakah secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI ?
4. Apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.
4. Untuk mengetahui apakah secara simultan pengetahuan, kemampuan dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, dapat bermanfaat sebagai pengembangan keterampilan dan pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan komunikasi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.
2. Bagi instansi, di dalam penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan dan pengetahuan atau informasi tentang pengaruh pengetahuan, kemampuan dan komunikasi terhadap kinerja sumber daya manusia di PT OHTOMI.
3. Bagi akademik, di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kepustakaan baru dalam penelitian sosial.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.