BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya lain dapat berfungsi atau dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan.

Strategi dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan untuk memenuhi tahap-tahap yang akan dilakukan perusahaan seperti halnya PT. Safta Ferti Bandung yang lebih terarah demi mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Suatu strategi adalah keseluruhan keputusan kondisional tentang tindakan yang akan di jalankan, guna mencapai tujuan. Strategi sering digunakan oleh organisasi-organisasi dalam mencapai tujuannya.

Strategi komunikasi sering dilakukan perusahaan dalam mencapai tahapan penyampaian pesan melalui kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh sekumpulan orang yang terikat dengan aturan-aturan tegas yang telah terkoordinir secara sistematis dalam sebuah wadah (organisasi) secara struktur guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi komunikasi dibutuhkan untuk mempertahankan citra perusahaan, ikut berkompetisi dengan ketatnya persaingan.sehingga dapat dilihat pengertian dari strategi komunikasi yang dipaparkan sebagai berikut :

> Menurut Oemi Abdurrachman Strategi Komunikasi adalah suatu cara untuk mengatur pelaksanaan proses komunikasi sejak dari perencanaan,

> pelaksanaan sampai dengan evaluasi, untuk mencapai suatu tujuan (*Abdurrachman*, 1961).

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber dayanya guna menerapkan strategi. Sumber daya dalam hal ini merupakan pusat atau sasaran strateginya adalah para karyawan, di mana keberhasilan suatu perusahaan dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja dari karyawan itu sendiri (Effendi, 2003: 308). Salah strategi komunikasi yang diterapkan oleh PT. Safta Ferti Bandung adalah pemberian *reward* pada karyawan.

Perusahaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun imateril, hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia sangat penting di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, oleh karena itu harus selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan tetap terpelihara dan semakin meningkat (Hasibuan, 2001: 34).

Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan berorganisasi dengan baik. Di samping itu perusahaan juga harus memberikan penghargaan/ *reward* kepada karyawan agar lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Bagi PT. Safta Ferti Bandung pengembangan sumber daya manusia melalui *reward* yang diberikan perusahaan akan memegang peranan penting sumber daya

manusia karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis perusahaan. Untuk dapat menjalankan strategi dan kegiatan operasional yang baik, diperlukan suatu mekanisme perusahaan, sehingga sasaran strategis beserta target yang sudah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaannya sangat mempengaruhi sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Hambatan seperti ini sering dijumpai diberbagai perusahaan khususnya permasalahan pada karyawan yang menjadi penentu kinerja keseluruhan perusahaan itu sukses atau tidaknya dalam mencapai tujuan, permasalahan ini juga terjadi pada PT. Safta Ferti Bandung, salah satu indikasi permasalahan tersebut yaitu tidak terpenuhinya kebutuhan hidup karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal maka pemberian *reward* pada PT. Safta Ferti Bandung masih belum sesuai dengan yang semestinya diterapkan oleh perusahaan. Pemberian *reward* oleh perusahaan pada karyawan belum sesuai dengan prestasi kerja dan juga belum disesuaikan dengan masa kerja dari pegawai itu sendiri sehingga dirasakan tidak adil oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu perbaikan dalam strategi pemberian *reward.* Pemberian *reward* ini akan memiliki dampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur.

Kinerja seseorang adakalanya mengalami peningkatan, dan ada kalanya mengalami suatu penurunan. Bahkan penurunan atau peningkatan tersebut dapat mencapai suatu titik yang dapat mengakibatkan perusahaan kehilangan pamornya dimata masyarakat. Menurut Fuad Mas'ud Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi. (*Fuad* ,2009: 32)

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan bagian HRD PT. Safta Ferti Bandung maka kinerja karyawan pada umumnya belumlah optimal. Hal tersebut dapat diukur dari pencapaian hasil kerja atau kuantitas selama periode tertentu. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Safta Ferti

Indikator Kinerja	**Persentase**		
	2010	**2011**	**2012**
Kualitas kerja	10,55%	9,40%	9,84%
Kuantitas kerja	9,25%	7,62%	5,25%
Keandalan	11,45%	10,45%	9,65%
Sikap	6,35%	7,35%	5,15%

Sumber : Laporan Bagian Manajer Produksi PT. Safta Ferti

Dari tabel 1.1 maka dapat terlihat adanya penurunan prestasi kerja karyawan dari tahun 2010 sampai dengan 2012. Penurunan ini dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap sehingga diltinjau dari kualitas kerja yang dilakukan karyawan masih belum optimal dan pemanfaatan waktu yang kurang efisien karena kurang fokus terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan sehingga berpengaruh terhadap kuantitas pekerjaan. Selain daripada itu, dari hasil pengamatan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah.

Hal ini dapat dilihat dari masih banyak karyawan PT. Safta Ferti Bandung yang tidak memperhatikan ketepatan waktu dalam kehadiran ditempat kerja dengan kata lain karyawan selalu datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai ”Strategi Komunikasi PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja Karyawannya (Studi tentang Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi dan Tujuan Pemberian *Reward* pada PT. Safta Ferti Bandung)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan dalam pertanyaan makro dan mikro sebagai berikut:

1.2.1 Pertanyaan Makro

”Bagaimana Strategi Komunikasi PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?”

1.2.2 Pertanyaan Mikro

1. Bagaimana Perencanaan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?
2. Bagaimana Pelaksanaan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?
3. Bagaimana Evaluasi PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?
4. Bagaimana Tujuan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang bagaimana Strategi Komunikasi PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja Karyawannya. Yang akan dikaji secara mendalam melalui analisis kualitatif deskriftif dengan sumber data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian memiliki tujuan yang jelas dan tearah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Perencanaan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya.
2. Untuk mengetahui Pelaksanaan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya.
3. Untuk mengetahui Evaluasi PT. Safta Ferti Bandung Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya.
4. Untuk mengetahui Tujuan PT. Safta Ferti Bandung Melalui Pemberian *Reward* Dalam Meningkatan Kinerja karyawannya.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan Penelitian ini secara teoritis adalah untuk mengembangkan kajian ilmu komunikasi secara umum, dan konsentrasi kehumasan secara khusus, yaitu program yang dilakukan untuk membina hubungan antar karyawan (*employee Relations*) dengan pimpinan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengalaman bagi penulis untuk membuat karya ilmiah lainnya serta untuk menambah wawasan dan sebagai sarana menyumbang ilmu pengetahuan khususnya strategi komunikasi.

b. Bagi Akademi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu untuk pengembangan disiplin ilmu komunikasi khususnya konsentrasi ilmu humas yang berkaitan dengan strategi komunikasi perusahaan dan diharapkan dapat menghasilkan pemahaman baru mengenai strategi komunikasi untuk pengembangan dunia pendidikan serta menjadi informasi atau referensi bagi peneliti lebih lanjut pada bidang yang sama untuk masa yang akan datang.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan mutu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih maksimal.