

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Keberadaan suatu organisasi sangat didukung dengan Sumberdaya Manusia (SDM) yang baik. Selain itu, suatu organisasi dapat berkembang dan maju bilamana organisasi tersebut tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu organisasi harus selalu dapat menyesuaikan tenaga kerjanya dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan. Dalam rangka pengembangan suatu organisasi, sebaiknya suatu organisasi mampu menjaga komunikasi di dalam organisasi tersebut dan secara terus menerus membina pegawainya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan melalui pelatihan. Pelatihan (Rival dan Sinaga (2010:211)) memiliki arti sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Selain pelatihan, Sumberdaya Manusia juga memerlukan interaksi dengan manusia yang lain sehingga terbentuk kerja sama. Komunikasi yang efektif merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, sehingga dapat membentuk kerja sama yang harmonis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Komunikasi adalah pengiriman informasi dan makna dari satu individu atau kelompok ke individu atau kelompok lainnya

(Gufrey 2006:15). Peran dan fungsi komunikasi ini sering diabaikan oleh organisasi akibatnya kesalah pahaman sering terjadi baik antar atasan dan bawahan, maupun antar individu di dalam organisasi itu sendiri. Tentu kondisi ini sangat tidak kondusif bagi lingkungan kerja karyawan, yang akhirnya dapat berdampak juga pada kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa, informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah berjalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum (Tongo,2014: 109).

Pusat Kajian Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada (UGM) merupakan Pusat di bawah Fakultas Kedokteran UGM yang ditetapkan oleh Dekan Fakultas Kedokteran UGM dengan Nomor: UGM/KU/85/KP/01/39 tentang Penetapan Pusat di Lingkungan Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada. Pusat di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM sendiri memiliki delapan pusat yaitu (1) Pusat Kajian Perilaku dan Promosi Kesehatan, (2) Pusat Kajian Bioetik dan Humaniora Kesehatan, (3) Pusat Kedokteran Tropis, (4) Pusat Kajian Kebijakan & Manajemen Kesehatan, (5) Pusat Kajian Kebijakan Pembiayaan dan Manajemen Asuransi Kesehatan, (6) Pusat Kajian Kedokteran Herbal, (7) Pusat Kajian Kesehatan dan Gizi Manusia, dan (8) Pusat Kajian Epidemiologi Klinik dan Biostatistik.

Pusat Kajian merupakan unit pelaksana akademik yang memiliki peran strategis dalam melaksanakan penelitian dan publikasi untuk mendukung pengembangan kegiatan pendidikan, kerja sama dan pengabdian kepada masyarakat guna mendorong kemandirian dan kesejahteraan masyarakat. Dalam penyelenggaraannya Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM ditetapkan dalam Peraturan Dekan FK UGM Nomor 265/SK/WDPPK/2015.

Berdasarkan pemikiran latar belakang di atas, maka dapat dipastikan betapa pentingnya pelatihan dan komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat ketertarikan penulis untuk meneliti dan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Kajian di Lingkungan Fakultas Kedokteran UGM Yogyakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis mengajukan rumusan masalah yaitu:

1. Terdapat pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM.
2. Terdapat pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM.
3. Pelatihan dan Komunikasi Internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Kajian di lingkungan Fakultas Kedokteran UGM

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis
  - a. Menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dan pengalaman tentang pelatihan dan komunikasi internal dalam manajemen sumber daya manusia serta penerapannya di dalam organisasi.
  - b. Sebagai wahana untuk menerapkan ilmu yang didapat pada saat kuliah dengan kenyataan yang ada di organisasi tentang pelatihan, komunikasi internal dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## 2. Secara Praktis

### a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi kepada organisasi apakah pelatihan dan komunikasi internal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### b. Bagi Masyarakat

Memberikan gambaran umum tentang pelaksanaan pelatihan dan komunikasi internal di dalam organisasi.

### c. Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat dan semoga dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainnya.