

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada persaingan era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting dan lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah seseorang yang mampu memberikan sumbangan usaha dalam pencapaian tujuan organisasi yang memberikan unsur masukan seperti, modal, tanah, alat produksi dan sumber lainnya, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia adalah elemen yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang utama di perusahaan yang dituntut untuk menciptakan dan mengembangkan perusahaan agar lebih maju buat kedepannya. Untuk itu kinerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Menurut Arianty, dkk (2016: 15) manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasinya yang mengatur untuk masalah-masalah yaitu dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

Peran Sumber Daya Manusia ini sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia sangat sulit, tenaga kerja manusia selain mampu, terampil juga tidak kalah pentingnya adalah kemauan dan kesungguhan mereka dalam bekerja yang efektif dan efisien. Menurut Arianty, dkk (2016: 161) budaya organisasi adalah sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai, norma-norma, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dianut perusahaan kepada karyawannya. Budaya organisasi ini akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan dari dirinya yang memiliki nilai dan tujuan dari organisasi tersebut. Jika budaya organisasi ini dapat diterima oleh karyawan dengan baik dan mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan berusaha meningkatkan komitmen pada diri karyawan tersebut. Kepemimpinan, pengawasan, motivasi, fasilitas, disiplin, komunikasi, kemampuan, dan kepuasan kinerja juga harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena semua ini berhubungan erat dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja, komunikasi dan disiplin merupakan masalah penting yang perlu diangkat, karena komunikasi dan disiplin dari kinerja karyawan tidak memenuhi standarisasi yang akan memengaruhi tujuan dan kualitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya yang suka datang tidak tepat waktu, kurangnya komunikasi kepada pimpinan maupun karyawan lainnya dan memiliki hasil kerja yang kurang optimal.

Perusahaan Tunggal Jaya Plastik merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi pengolahan plastik dengan spesifikasi produk Galon dan kemasan plastik, yang mana dalam proses produksinya pihak perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, yang didukung pula dengan bermacam-macam peralatan dengan menggunakan teknologi yang modern dan terbaru dari beberapa departemen, yang mana semuanya ini perlu pengelolaan dan penataan yang terencana supaya dalam proses produksinya berjalan dengan efektif dan efisien sehingga perusahaan dapat berproduksi sesuai dengan yang di harapkan. Tingginya permintaan terhadap produk yang ditawarkan, mengharuskan perusahaan untuk menjaga stabilitas produksinya.

Kurangnya kegiatan komunikasi yang dilakukan manajer terhadap karyawan berdampak terhadap adanya penurunan kesadaran diri dalam setiap karyawan untuk senantiasa mematuhi aturan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data sekunder yang peneliti dapatkan dari PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja dari setiap karyawan yang dapat dilihat dari Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Rekap Absensi Karyawan PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya
Periode Januari – Maret 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterlambatan	%	Pulang Cepat	%
Jan 2021	36	6	17	2	6
Feb 2021	36	10	28	3	8
Mar 2021	36	4	11	9	25

Sumber : PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya (Diolah Peneliti)

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketaatan karyawan dalam

menaati jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan masih kurang maksimal, hal ini bisa dilihat dari fakta yang ada bahwa tingkat keterlambatan dan pulang cepat pegawai setiap bulannya masih di atas 5%. Seharusnya setiap karyawan, harus menaati semua peraturan yang telah ditetapkan seperti datang dan pulang sesuai jam yang telah ditetapkan oleh perusahaan termasuk dalam hal menyelesaikan pekerjaan atau laporan tepat pada waktunya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu adanya beberapa aturan yang diterapkan oleh perusahaan baik dalam hal aturan jam kerja operasional perusahaan maupun dalam hal pencapaian target yang kurang disertai dengan aturan tertulis mengenai aturan jadwal lembur bagi karyawan, membuat beberapa karyawan memilih untuk mengundurkan diri. Tidak adanya bentuk daftar karyawan yang bersedia bekerja lembur termasuk lamanya waktu kerja lembur yang ditandatangani oleh karyawan yang bersangkutan. Semua itu harus jelas dan sesuai dengan aturan-aturan perusahaan yang berlaku pada umumnya.

Berbagai permasalahan yang terjadi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya, diantaranya adalah masalah kinerja dimana sebagian karyawan yang kurang sesuai dengan harapan perusahaan hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan karyawan belum dapat mengoptimalkan hasil kerja yang telah dilakukan yang disebabkan oleh beberapa hal yang berkaitan dengan prosedur kerja maupun aturan yang berlaku.

Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kinerja karyawan bagian

produksi PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya
2018-2020

No	Indikator	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)
1	Jumlah order produksi yang dapat dipenuhi sesuai rencana	10,00	14,72	9,00
2	Pemenuhan terhadap standar <i>good manufacturing practices</i>	15,00	9,50	8,00
3	Jumlah produk yang dihasilkan	36,25	39,20	36,21
4	Kesesuaian proses produksi dengan SOP	9,00	9,12	9,00
5	Jumlah laporan produksi yang dibuat tepat waktu	9,00	10,45	9,00
Total		79,25	82,99	71,21

Sumber: Data Internal Bagian Produksi PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan persentase penilaian kinerja karyawan bagian produksi di tahun 2018-2019 terdapat beberapa indikator yang mengalami fluktuatif namun cenderung menurun. Jumlah produk yang dihasilkan dari tahun 2018 sebesar 36,25%, lalu di di tahun 2019 terjadi peningkatan sebesar 39,20%, namun di tahun 2020 jumlah produksi kembali menurun sebesar 36,21%. Menurut kepala divisi SDM di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya, perusahaan menetapkan standar kategori untuk penilaian kinerja karyawan bagian produksi per tahunnya adalah Sangat Baik 90,00, Baik 80,00-89,99, Cukup 70,00-79,99, Kurang 60,00- 69,99. Di tahun 2018 hasil penilaian kinerja produksi sebesar 79,25% dalam kategori Cukup, kemudian di tahun 2019 meningkat menjadi 82,99%- 88,69% dalam kategori Baik, tetapi terjadi penurunan di tahun 2020 menjadi 76,39% dalam kategori Cukup.

Adapun masalah yang berkaitan dengan komunikasi dimana timbulnya salah paham dan konflik diantara para karyawan, disebabkan komunikasi juga belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari kurangnya waktu pemimpin dan bawahan untuk sama-sama bertukar pikiran menyelesaikan masalah yang ada, jaranganya karyawan diajak berdiskusi atau rapat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluhan kesah karyawan.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin dimana terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat, bahkan sebelum waktunya pulang sudah terlihat beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu. Masalah kepemimpinan dimana pemimpin kurang maksimal dalam memberikan arahan kepada karyawannya tentang pekerjaan yang akan dilakukan sehingga terkadang karyawan melakukan pekerjaannya tidak sesuai dengan aturan dari organisasi maupun manajemen perusahaan.

Berdasarkan beberapa fenomena masalah yang terdapat pada PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti ini komunikasi, disiplin dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian *Human Resources Development*, kinerja karyawan di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya dikarenakan rutinitas pekerjaan yang dihadapi karyawan dari waktu ke waktu, jam ke jam relatif membosankan sehingga membuat motivasi kerja karyawan menurun karena karyawan merasa apa yang ia kerjakan tidak ada sesuatu hal yang baru dan masalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, jika instansi dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif untuk mendukung aktivitas. Selain

itu masih ada beberapa karyawan yang kurang memahami pekerjaannya hal ini dapat dilihat dari dalam penyiapan rencana penggunaan sarana dan prasarana perlengkapan, terdapat beberapa karyawan yang salah dalam mempersiapkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

Dapat diduga bahwa rendahnya kinerja karyawan adalah masih ada beberapa Sumber Daya Manusia yang belum memahami *job desknya* sehingga menghambat kinerja dan pencapaian target perusahaan. Dengan adanya sedikit permasalahan yang muncul, menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi yang masih rendah dan disiplin kerja yang rendah, maka terjadi kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan yang senyatanya, semuanya itu berakibat pada rendahnya kinerja karyawan PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya. Selain itu kinerja karyawan masih perlu diperbaiki, dalam arti kinerja PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya masih relatif rendah.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang disampaikan di atas mengenai penurunan kinerja, komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, kedisiplinan yang tidak teratur, peneliti hanya membatasi masalah yang akan diteliti atau membahasnya dalam judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang diatas, masalah pokoknya dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik

Tasikmalaya.

2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komunikasi karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya.
4. Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Tunggal Jaya Plastik Tasikmalaya..

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Pengembang Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu

manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai komunikasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah terhadap perusahaan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik dalam teori maupun aplikasinya. Secara teori dapat memperdalam pemahaman ilmu yang diperoleh pada saat perkuliahan dan aplikasinya diharapkan dapat mengetahui tentang “pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan” sehingga dapat membandingkan antara teori yang penulis dapatkan dengan kenyataan yang ada di lapangan

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan yang diteliti sebagai acuan terhadap informasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

c. Bagi Lembaga/ Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dalam perkuliahan. Diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan dan sebagai bahan perbandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa.

d. Bagi pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan memberikan manfaat untuk dijadikan bahan perbandingan serta petunjuk untuk keperluan penelitian

pada masalah yang sama ataupun sebagai masukan bagi pihak lain yang membutuhkan.

1.5.Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di perusahaan PT. Tunggal Jaya Plastik yang bertempat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.249, Karsamenak, Kawalu, Tasikmalaya, Jawa Barat 46182, No. Telepon (0265) 335333..

1.5.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan direncanakan selama kurang lebih 6 bulan yaitu mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada Lampiran1. (terlampir).