

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya (Dewi, 2021).

Pada organisasi berskala besar seperti sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari disuatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Wiratama et al., (2019) adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012: 94) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Abdullah (2014: 3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan adanya komunikasi yang efektif, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal. Untuk mewujudkan komunikasi yang efektif diperlukan transmisi data dan keterampilan tertentu dari pengirim dan penerima informasi. Keterampilan tersebut meliputi keterampilan membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran yang merupakan perusahaan bergerak di sektor industri makanan. Perusahaan Kecap Cap Jago sudah berdiri sejak tahun 1962 hingga saat ini. Bahkan sudah lebih dari 60 tahun perusahaan kecap ini bertahan dan menjadi salah satu ciri khas yang ada di Kabupaten Pangandaran. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan memenangi persaingan. Karyawan di perusahaan Kecap

Cap Jago dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya demi keberhasilan perusahaan.

Komunikasi merupakan bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Karena dengan adanya komunikasi yang baik akan menghasilkan informasi tentang perusahaan dari seorang manajer atau atasan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan tidak akan maksimal.

Disiplin kerja merupakan hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sinambela dalam Kosasih, (2021) disiplin merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkannya (Arda, 2017).

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan (Agustin, 2021). Gaya kepemimpinan yang efektif sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara awal yang telah dilakukan pada karyawan di Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran, terlihat kinerja yang dihasilkan karyawan cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat memengaruhi kinerjanya. Masalah yang ditemukan pada kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Permasalahan pada komunikasi masih sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi antara atasan dengan bawahan. Permasalahan pada disiplin kerja yaitu kehadiran yang kurang tepat waktu, masih banyak karyawan yang menggunakan waktu bekerja untuk kepentingan pribadi sehingga kurang menaati peraturan dan permasalahan pada sisi gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang masih kurang efektif.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk proposal usulan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”** (Kasus pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komunikasi karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
2. Bagaimana disiplin karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
3. Bagaimana gaya kepemimpinan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
5. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran, baik parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komunikasi karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.

2. Disiplin karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
3. Gaya kepemimpinan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
4. Kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran.
5. Pengaruh komunikasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Kecap Cap Jago di Pangandaran, baik parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Setelah penelitian ini dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang Manajemen Sumber Daya manusia mengenai pengaruh komunikasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan bagi khalayak tentang komunikasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan, juga sebagai tambahan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Hasil penelitian ini untuk menambah ragamnya jenis pengetahuan, serta untuk memberikan manfaat luas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Kecap Cap Jago yang berada di Dusun Budiasih Desa Cibenda Kecamatan Parigi Kabupaten Pangandaran. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret sampai November 2022 untuk lebih jelasnya, kegiatan penelitian terlampir.