

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis dimasa kini persaingan semakin meningkat baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bisnis. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan mengoptimalkan

kinerja perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja (Sutrisno, 2016:172). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang sesuai standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada bagian personalia CV CID *Consultant* beliau menjelaskan bahwa kinerja karyawan nonmanajer dinilai menurun apabila dibandingkan dengan tahun sebelumnya, diperoleh data hasil penilaian kinerja karyawan nonmanajer CV CID *Consultant* tahun 2021 dan 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Nonmanajer CV CID Consultant

No	Skor Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	
		2021	2022
1.	A (90-100)	29	25
2.	B (75-89)	4	5
3.	C (60-74)	3	4
4.	D (50-69)	1	2
5.	E (<50)	-	1
	Total	37	37

Sumber: CV CID Consultant 2024

Penilaian kinerja pada CV CID Consultant dilakukan berdasarkan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan aspek kinerja perusahaan, kinerja unit kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Adapun standar penilaian kinerja CV CID Consultant dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat yaitu sangat baik apabila karyawan mendapat nilai 90-100, baik apabila karyawan mendapat nilai 75-89, cukup apabila karyawan mendapat nilai 60-74, kurang baik apabila karyawan mendapat nilai 50-69 dan buruk apabila karyawan mendapat nilai kurang dari 50. Adapun penilaian kinerja karyawan CV CID Consultant disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Nonmanajer CV CID Consultant

No	Nilai	Keterangan	Predikat
1.	90-100	Sangat Baik	A
2.	75-89	Baik	B
3.	60-74	Cukup	C
4.	50-69	Kurang Baik	D
5.	<50	Buruk	E

Sumber: CV CID Consultant 2024

Data penilaian kinerja CV CID Consultant tahun 2021 dan 2022 menjelaskan bahwa beberapa karyawan mendapat skor penilaian yang turun dari sebelumnya,

hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan CV CID *Consultant* menurun. Kinerja karyawan menurun dapat terjadi karena karyawan tidak bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ditetapkan serta kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, ini akan menyebabkan hasil kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan, sehingga kinerja karyawan menurun. Maka dari itu disiplin kerja perlu ditekankan oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja akan dipahami oleh karyawan apabila disampaikan atau dikomunikasikan secara efektif oleh perusahaan. Kurangnya kejelasan informasi yang diterima karena komunikasi yang tidak berjalan efektif dapat menjadikan penyampaian informasi tidak diterima dengan jelas.

Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan (Hardjana, 2016:15). Dengan kata lain komunikasi adalah proses atau tindakan penyampaian pesan dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Tujuan komunikasi yaitu menyampaikan informasi, menciptakan kesepahaman, memengaruhi sikap dan perilaku, membangun hubungan, memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil wawancara komunikasi yang terjadi pada CV CID *Consultant* tidak selalu berjalan dengan baik, sering kurang efektifnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, penyampaian informasi sering tidak sesuai prosedur, ketetapan informasi yang diberikan tidak begitu jelas,

serta waktu yang disediakan atasan untuk bawahan terkadang selalu tidak tepat yang mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan operasional yang terjadi, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka. Komunikasi yang tepat akan meningkatkan kinerja sesuai dengan penelitian Sabila (2020), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Pramuniaga Bagian Fashion Mall Plaza Asia Tasikmalaya). Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2016:193). Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya sehingga seseorang akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:825).

Berdasarkan data hasil wawancara pada CV CID *Consultant* masih terdapat karyawan yang tidak menaati peraturan yang berlaku seperti jam kerja yang tidak

sesuai dengan aturan perusahaan, karyawan sering absen dan kurangnya tanggung jawab pada pekerjaan, maka dari itu disiplin kerja harus sangat ditekankan oleh perusahaan. Disiplin kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri. Adanya disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan organisasi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.

Melihat keadaan tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Penelitian Pada Karyawan Nonmanajer CV CID Consultant Kabupaten Tasikmalaya)**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*?
3. Bagaimana kinerja karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi yang terjadi pada karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan nonmanajer CV CID *Consultant*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam pengembangan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu tentang komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan praktis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan ilmu juga teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bisa melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi didunia usaha.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan sehingga memberikan suatu perbaikan dimasa yang akan datang.

3. Bagi universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang menyangkut komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV *CID Consultant*, yang terletak di Perumahan Borolong Indah Blok B No. 38, Desa Cintaraja, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 8 bulan mulai dari Minggu ke 3 pada bulan Agustus sampai akhir Maret. Adapun untuk lebih jelasnya jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran 1. (terlampir).