

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat berpengaruh terhadap kehidupan manusia. Kemajuan iptek saat ini memberikan dampak besar bagi kehidupan, di mana era modern yang serba cepat dan saling terhubung ini dikenal sebagai era digital. Fenomena ini turut memengaruhi dunia bisnis, sehingga memicu persaingan pasar yang semakin ketat. Agar dapat bertahan dan mencapai target masa depan, perusahaan dituntut memiliki daya saing yang kuat serta mampu mengelola seluruh sumber dayanya secara efektif demi menghadapi berbagai tantangan bisnis.

Hasriany Huzain (2021: 30) manajemen sumber daya manusia merupakan seni atau metode untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja. Pengelolaan yang efektif dan efisien ini bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu demi mewujudkan visi bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manusia merupakan aset organisasi yang memegang peranan paling krusial dalam mencapai visi dan misi lembaga dibandingkan dengan faktor penunjang lainnya. Oleh sebab itu, pengelolaan potensi manusia secara optimal menjadi sebuah keharusan agar mereka dapat memberikan andil terbaik. Ketika setiap anggota organisasi mampu menunjukkan performa maksimal, bermotivasi tinggi, dan berprestasi, maka efektivitas serta keberhasilan institusi secara menyeluruh akan otomatis meningkat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Di era persaingan bisnis yang semakin ketat,

perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional guna mempertahankan daya saing.

Mangkunegara (2021: 328) Kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang ditunjukkan melalui kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Setiap perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya karena hal ini merupakan salah satu faktor, apakah perencanaan yang dilakukan selama ini dapat berjalan dengan baik atau tidak.

Masalah utama yang ditemukan adalah optimalisasi kinerja karyawan yang belum memenuhi ekspektasi perusahaan. Hal ini terjadi karena keterbatasan kompetensi dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, yang berdampak pada tidak tercapainya target *output* organisasi. Sebagai solusi, penerapan komunikasi yang transparan dan efektif di lingkungan kerja sangat krusial untuk memacu produktivitas serta mempercepat penyelesaian tugas.

Sinergi dan koordinasi tim yang solid sangat bergantung pada kualitas komunikasi di tempat kerja. Komunikasi yang efektif mempermudah distribusi informasi dan umpan balik, sekaligus mencegah kesalahpahaman yang dapat menghambat tujuan perusahaan. Selain komunikasi, penegakan disiplin kerja juga menjadi fondasi penting agar karyawan patuh pada SOP yang berlaku. Lingkungan kerja yang tertib dan produktif akan terwujud jika disiplin dikelola dengan baik. Sebaliknya, pengabaian terhadap aspek disiplin dan komunikasi akan memicu kesalahan kerja, lonjakan biaya operasional, serta penurunan kinerja organisasi secara kolektif. Beberapa studi terdahulu telah menggaris bawahi pentingnya

komunikasi dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, sebuah penelitian pada industri manufaktur di Jawa Barat menemukan korelasi positif antara komunikasi internal dan kinerja karyawan (Purwanti et al., 2023). Demikian pula, penelitian lain di sektor serupa menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti iklim keterlibatan organisasi dan keterlibatan karyawan berkontribusi pada kinerja organisasi sektor industri manufaktur Indonesia (Sutopoh et al., 2022). Fenomena di lapangan, meskipun belum terukur secara kuantitatif di CV Sukahati Pratama, sering kali menunjukkan adanya potensi kendala komunikasi antar lini produksi atau tingkat kepatuhan disiplin yang bervariasi antar individu. Hasil observasi awal di CV Sukahati Pratama menunjukkan adanya perubahan kinerja pada karyawan bagian produksi, yang diduga kuat dipicu oleh faktor-faktor tersebut.

Tabel 1.1
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Sukahati Pratama
Tasikmalaya Tahun 2025

Indikator Kinerja	Bobot (%)	Target	Realisasi	Skor akhir
Tingkat Reject	25%	Minimal $\geq$ 96% (Maks. Cacat 4%)	96,0%	24,00%
Ketepatan Waktu	20%	Minimal $\geq$ 98%	94,3%	18,86%
Absensi dan Kehadiran	15%	Minimal $\geq$ 97%	98,11%	14,72%
Tingkat Retur	25%	100% (0% Produk Retur)	89,0%	22,25%
Kepuasan Pelanggan	15%	100%	98,0%	14,70%
Total	100%			94,53%

Sumber: HRD CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (2025)

Data dan informasi yang diperoleh pada Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tingkat *reject* target berhasil dipenuhi dengan pas. Karyawan mampu menjaga tingkat cacat karkas ayam (seperti salah potong atau daging memar) tidak melebihi batas maksimal 4%. Keseluruhan produk yang layak pakai mencapai tepat 96%, pada ketepatan waktu target gagal tercapai dengan selisih 3,7%. Terjadi beberapa kali penundaan dalam penyelesaian target *cutting* dan *packing* harian, terutama pada saat volume permintaan pasar sedang melonjak tinggi, pada absensi dan kehadiran target kinerja sangat memuaskan dan melampaui target. Karyawan menunjukkan komitmen dan kedisiplinan yang sangat tinggi dalam kehadiran kerja sepanjang tahun. Sangat jarang mengambil izin mendadak, pada tingkat retur capaian ini berada di zona kritis karena terdapat 11% produk yang dikembalikan oleh konsumen (seperti agen atau restoran). Keluhan utama retur berasal dari kontaminasi kebersihan kemasan dan berat timbangan ayam yang tidak sesuai (*underweight*), dan pada kepuasan pelanggan meskipun target tidak mencapai kesempurnaan 100%, angka 98% sudah tergolong baik. Mayoritas pelanggan puas dengan kesegaran ayam. Sisa 2% ketidakpuasan mutlak berasal dari masalah retur barang yang dialami konsumen. Pada hal ini karyawan memiliki tingkat kerajinan yang luar biasa (absensi bagus) dan teknik pemotongan yang stabil (*reject* aman). Namun, masalah ketepatan waktu proses dan tingginya angka produk yang di-retur (11%) menjadi catatan merah yang harus segera diperbaiki di tahun depan. Oleh sebab itu, studi ini dipandang penting untuk dianalisis secara komprehensif dampak komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Dengan memahami sejauh mana variabel ini

berkontribusi, diharapkan dapat membantu manajemen dalam menyusun strategi efektif guna mendongkrak performa kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian ilmiah yang bertajuk **“Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komunikasi pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

2. Disiplin kerja pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian produksi di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata baik untuk aspek teoritis maupun implementasi praktis.

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, bahan kajian, serta dasar pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut berbagai aspek yang belum dibahas secara mendalam dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi penulis untuk memperluas wawasan, meningkatkan pengetahuan, serta menambah pengalaman dalam bidang manajemen, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Kampus (Akademisi)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di lingkungan perguruan tinggi, khususnya pada fakultas atau program studi yang relevan, serta memberikan kontribusi positif dalam mendukung pengembangan bidang akademik.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

4. Bagi Organisasi

Sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil keputusan serta menentukan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja pada masa mendatang.

5. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian sejenis.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Sambong Jaya, Kp. Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat 46181, Indonesia.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Rincian mengenai jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2025	2026						
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1	Pengajuan <i>Outline</i> dan Rekomendasi Pembimbing								
2	Konsultasi Awal dan Menyusun Rencana Kegiatan								
3	Proses bimbingan untuk menyelesaikan proposal								
4	Seminar Proposal Skripsi								
5	Revisi Proposal Skripsi dan Persetujuan Revisi								
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data								
7	Seminar Hasil Penelitian Skripsi								
8	Revisi Seminar Hasil Skripsi dan Persetujuan Revisi								
9	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi								
10	Ujian Skripsi, Revisi Skripsi dan Pengesahan Skripsi								