

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap manajemen sumber daya manusia. Untuk menjaga eksistensinya dalam persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen penting dalam sebuah perusahaan. Dalam mencapai tujuannya perusahaan dituntut untuk menemukan SDM yang profesional dan terampil, hal ini didasarkan bahwa profesionalitas dan keterampilan yang dimiliki karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kegiatan dengan baik dalam organisasi dan mempunyai kompetensi yang bagus dan dinyatakan oleh organisasi (Harsuko, 2011). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, sedangkan Mathis dan Jackson (2002) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi perusahaan.

Menurut Handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya (Agus Setiawan, 2013: 1).

Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu: 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur. 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. 3) Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan manajer perusahaan, menyatakan bahwa tiga tahun terakhir yakni 2014-2016 kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang baik. Kinerja dari karyawan juga masih kurang atau belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada data jumlah pendapatan dan jumlah produk yang dihasilkan oleh CV. Dwan Offset. Berikut ini merupakan data pendapatan CV. Dwan Offset.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pendapatan CV. Dwan Offset**  
**Tahun 2014-2016**

TAHUN	TARGET PENDAPATAN (Rp)	PENCAPAIAN (Rp)	PRESENTASE (%)
2014	90,000,000.00	83,947,500.00	93.28
2015	102,000,000.00	92,745,350.00	90.93
2016	114,000,000.00	103,496,400.00	90.79

Sumber : Manager CV Dwan Offset

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tahun 2014-2016 target pendapatan CV. Dwan Offset tidak pernah tercapai, bahkan presentase realisasinya pun mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Kemudian indicator kinerja yang dinilai dari kuantitas dan kualitas pun juga kurang maksimal, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Kuantitas dan Kualitas Produk CV. Dwan Offset**  
**Tahun 2014-2016**

TAHUN	PRODUK YANG DIHASILKAN	SATUAN	PRODUK REJECT
2014	69,750	RIM	3,7 %
2015	65,850	RIM	4,2%
2016	65,375	RIM	4,8%

Sumber : Manager CV Dwan Offset

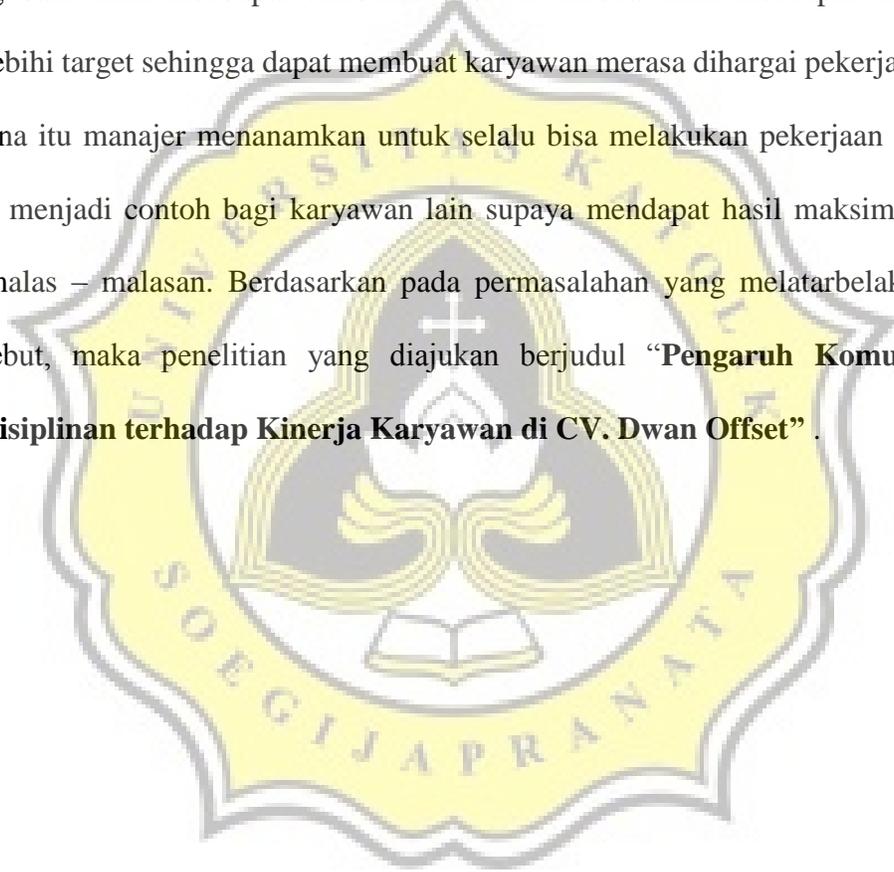
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selama tahun 2014-2016 produk yang dihasilkan oleh CV. Dwan Offset mengalami penurunan yang cukup signifikan, bahkan presentase produk reject/rusak pun mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Standar produk reject/rusak yang ditetapkan perusahaan sebesar 2%, sehingga perusahaan setiap tahun mengalami produk rusak melebihi dari standar yang ditetapkan.

Terdapat beberapa factor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dwan Offset, diantaranya yakni kedisiplinan. Kedisiplinan kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja terus menerus, tekun dan bekerja sesuai aturan tanpa melanggar peraturan yang telah ditentukan (Sinambela, 2012). Dalam perusahaan karyawan belum sepenuhnya disiplin untuk melakukan pekerjaannya. Bukan berarti karyawan malas, namun disini karyawan belum mengetahui aturan yang dibuat perusahaan. Selain ada kedisiplinan, komunikasi juga merupakan factor penting yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Muhammad (2014) komunikasi adalah pesan verbal dan non verbal untuk mengubah perilaku kepada pengirim pesan tersebut. Dalam perusahaan komunikasi antar pegawai diperlukan karena untuk penyampaian pesan apabila karyawan melakukan kesalahan mampu untuk memberikan evaluasi supaya dapat bekerja lebih baik. Komunikasi yang baik dapat membuat pekerjaan menjadi lebih baik, komunikasi antar karyawan juga dapat menumbuhkan rasa kerjasama antar karyawan supaya dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan perusahaan. Hal tersebut memang sekiranya berpengaruh karena dalam perusahaan juga memerlukan komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dibagian perusahaan. Komunikasi yang baik juga akan mengurangi hal buruk kepada perusahaan CV. Dwan Offset.

Berdasarkan wawancara saya terhadap manajer perusahaan CV. Dwan Offset mengenai kinerja perusahaan, beliau mengatakan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan CV. Dwan Offset sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena karyawan harus bisa mencapai target yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mendapat tambahan insentif karena akan mencapai target bahkan melebihi target sehingga dapat membuat karyawan merasa dihargai pekerjaannya. Oleh karena itu manajer menanamkan untuk selalu bisa melakukan pekerjaan dengan baik agar menjadi contoh bagi karyawan lain supaya mendapat hasil maksimal dan tidak bermalas – malasan. Berdasarkan pada permasalahan yang melatarbelakangi uraian tersebut, maka penelitian yang diajukan berjudul “**Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Dwan Offset**” .



## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, yang menjadi permasalahan adalah

- a. Bagaimana persepsi karyawan mengenai tingkat kedisiplinan, komunikasi dan kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh komunikasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui :

- a. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan, komunikasi dan kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

a. Bagi perusahaan :

Memberikan masukan mengenai komunikasi dan kedisiplinan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi peneliti :

Untuk menambah wawasan terhadap permasalahan komunikasi, kedisiplinan, dan kinerja. Serta sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dengan topik serupa.

