

BAB I

PENDAHULUAN

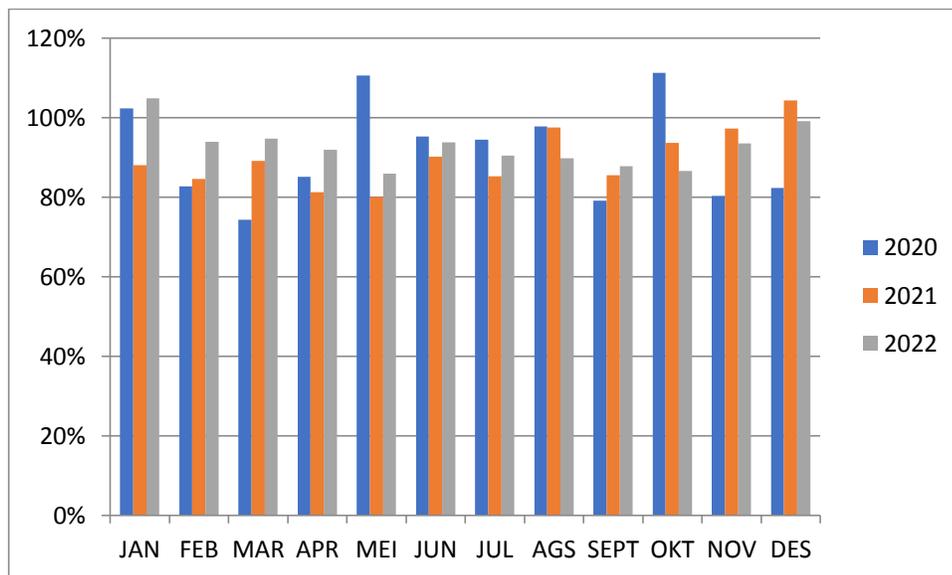
1.1 Latar Belakang

Dalam era digitalisasi pada tahun 2024 ini, persaingan antar sebuah perusahaan sudah sangat ketat, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun dalam bidang manufaktur. Memenangkan persaingan ini tidaklah mudah, masing-masing perusahaan harus bisa memberikan hasil terbaiknya bagi setiap pelanggan mereka. Salah satu faktor yang wajib diperlukan oleh sebuah perusahaan dalam sebuah persaingan adalah karyawan/tenagakerja. Tenaga kerja merupakan penduduk usia kerja. Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan mengungkapkan “Bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa, baik untuk subsistensi dan untuk masyarakat”, maka sangat diperlukan SDM yang bermutu, karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Memiliki kualitas kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan daya saing terhadap perusahaan lain (Agtovia Frimayasa & Suparman Hi Lawu, 2020).

Menurut Fahmiah dalam penelitiannya, “Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya”. Peran sumber daya manusia inilah yang membuat perusahaan tetap bertahan bahkan berkembang di era digitalisasi. Indikator yang menandakan aktifitas manajemen berjalan dengan baik ialah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin dengan pengembangan SDM melalui program-program yang berkaitan sehingga kinerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan kenyataannya masih banyak tenaga kerja yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik dan efektif, sehingga masalah tenaga kerja masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peningkatan sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

CV Surya Permata adalah perusahaan maklon yaitu perusahaan manufaktur produk atas permintaan pihak lain. Perusahaan ini menyediakan jasa maklon produk kosmetik atau perawatan yang berdiri pada tahun 2017 di Jl. Pelajar Pejuang 45 No.11 a, Lkr. Sel., Kecamatan lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat. CV Surya Permata saat ini sudah bermitra dengan beberapa perusahaan lain antara lain PT. Medina Global Indo, PT. Putra Samudra Industries, PT. Rayandra Ataulloh Aryaguna dan lainnya. CV Surya Permata yang memiliki 47 karyawan mengalami penurunan kinerja pada kurun waktu 3 tahun terakhir. Perusahaan ini memiliki target pengiriman bulanan atas produksi mereka, yaitu 200.000 produk terkirim per bulan. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian terkait CV Surya Permata, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan target tercapai dari jumlah pengiriman bulanan dari periode 2020-2022.



Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

Grafik 1.1
Pencapaian Pengiriman Produk

Dari data pencapaian target pengiriman produk di CV Surya Permata periode 2020-2022 diatas dapat dilihat bahwa perusahaan tersebut mengalami penurunan pencapaian target. Hal tersebut dapat terlihat dari pencapaian target pada tahun 2020 sebanyak 3 bulan (Januari, Mei dan Oktober) pengiriman produk mencapai lebih 100% dari target yang ditentukan, namun pada tahun 2021 dan 2022 hanya terdapat 1 bulan yang mencapai target pengiriman produk yaitu pada Desember 2021. Penurunan tersebut dapat terjadi karena beberapa faktor, namun yang utama tentu karena adanya penurunan kinerja karyawan mengingat kegiatan utama perusahaan ini merupakan manufaktur dan berhubungan langsung dengan Tenaga Kerja Langsung atau Sumber Daya Manusia.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dalam Sugandha (2019) dinyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah seperti kedisiplinan karyawan, kepatuhan karyawan dalam melaksanakan instruksi dari pimpinan, bekerja dengan tim, dan pimpinanya dengan baik serta kemampuannya dalam melaksanakan kinerjanya. Kinerja yang baik terjalin di tiap bagian dari perusahaan akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan kebijakan yang sudah diputuskan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari banyak faktor diantaranya yaitu kualitas dan kemampuan pegawai, saran pendukung dan suprasarana (Simanjuntak).

Kinerja pada umumnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu percaya bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih bermanfaat dari pada pekerjaan yang lalu, seorang karyawan akan merasa bangga dan puas dengan prestasinya dari apa yang dicapai berdasarkan kinerja perusahaan (Taufik, 2020). Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik apabila kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2018) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) dalam suatu organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil yang berkelanjutan atau tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada CV Surya Permata memang mengalami penurunan kinerja terkait pengiriman produk yang selalu dibawah target, hal tersebut disebabkan karena kurangnya perhatian karyawan terhadap kedisiplinan dan komunikasi antar karyawan yang dirasa kurang terjalin, ditemui bahwa beberapa produk tidak dikirim sesuai target karena kurang terjalinnya komunikasi antar tiap bagian, hal tersebut menyebabkan beberapa produk terhambat di satu bagian karena ada ketidakjelasan produk tersebut akan dibagaimanakan. Dalam mendukung data penelitian, penulis melakukan pra-survey pada 23 orang karyawan CV Surya Permata sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

NO	Indikator kinerja karyawan	Tanggapan			Jumlah Responden
		S	TS	STS	
1	Saya memberikan hasil kerja yang maksimal pada saat bekerja.	43%	39%	17%	23
2	Saya selalu mencapai target yang telah perusahaan tetapkan	30%	48%	22%	23
3	Saya selalu datang tepat waktu	22%	35%	45%	23
4	Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas saya	22%	43%	45%	23
5	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien	35%	39%	26%	23

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Pada Tabel 1.1 terlihat adanya dugaan bahwa kinerja karyawan CV Surya Permata masih belum optimal dan efisien hal ini dapat kita lihat pada perbandingan jawaban yang menyimpulkan bahwa masih banyak karyawan CV Surya Permata tidak berhasil mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan dan tidak bekerja secara efektif dan efisien, kemudian masih banyak juga karyawan CV Surya Permata yang datang terlambat dan kurang inisiatif pada pekerjaan lainnya.

Penurunan kinerja karyawan CV Surya Permata yang belum optimal dan efisien dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi dalam organisasi sangat penting supaya tidak terjadinya salah penyampaian informasi

antara anggota dalam suatu organisasi dan juga untuk terciptanya tujuan tertentu. Komunikasi merupakan suatu proses untuk anggota mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan organisasinya. Komunikasi dapat menjelaskan kepada pegawai apa yang harus dilakukan, seberapa baik bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar (Melia, 2017). Komunikasi yang baik dan efektif ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat didalamnya, yaitu pimpinan dan karyawan. Lebih lanjut menurut (Dewi & Panuju, 2018:86) tujuan komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Dalam mendukung kemungkinan faktor penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan adalah komunikasi yang kurang, maka dari itu penulis melakukan pra survey pada 23 orang karyawan CV Surya Permata.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Komunikasi Interpersonal

NO	Indikator Komunikasi Interpersonal	Tanggapan			Jumlah Responden
		S	TS	STS	
1	Saya bersikap terbuka baik kepada atasan, maupun sesama rekan kerja	43%	30%	26%	23
2	Saya menanggapi dengan baik pendapat dari atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja	39%	43%	17%	23
3	Saya berhubungan baik dengan atasan dan rekan kerja	39%	35%	26%	23
4	Saya menerima setiap keputusan dengan senang hati	35%	48%	17%	23
5	Semua orang dapat mengemukakan pendapat.	30%	43%	26%	23

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa komunikasi interpersonal karyawan CV Surya Permata dapat disebut kurang, hal ini dipastikan pada perbandingan jawaban pra survey yang menyimpulkan bahwa masih banyak karyawan CV Surya Permata tidak menanggapi pendapat yang diberikan atasan, bawahan dan rekan kerja, kemudian masih banyak juga karyawan CV Surya Permata yang tidak bisa menerima keputusan dan mengemukakan pendapatnya.

Suatu informasi yang disampaikan melalui sebuah komunikasi oleh perusahaan kepada karyawannya tentu akan berhubungan erat dengan kedisiplinan kerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa menghasilkan hasil yang memuaskan. Pernyataan ini didukung oleh (N. B. Ginting, 2018:132) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan kerja dapat dikatakan sebagai proses perkembangan yang konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Kedisiplinan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya kedisiplinan masih memiliki banyak masalah. Pernyataan ini di dukung oleh (Afridola, 2017:82) menyatakan bahwa kedisiplinan, kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan menurut (Hasibuan, 2012). Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya sesuai aturan dan standar untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Terkait kedisiplinan, Rivai, (2015) mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Dalam menunjang data penelitian terkait kurangnya kedisiplinan karyawan pada tahun 2021 dan 2022 dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.3
Absensi Perusahaan CV Surya Permata

NO	DIVISI	JUMLAH KRY	HARI KERJA	CUTI		IJIN		SAKIT		TERLAMBAT	
				2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
1	Manajer	2	289	9	13	16	8	19	15	26	19
2	Leader	4	289	13	16	21	14	16	19	17	7
3	Akuntansi & Keuangan	2	289	8	11	7	4	13	10	15	3
4	Produksi	13	289	27	41	17	21	40	43	56	62
5	Packing	11	289	34	23	27	13	43	39	47	57
6	Quality Control	9	289	4	12	9	13	8	7	33	27
7	Gudang dan Pengiriman	6	289	0	3	4	0	21	11	17	3

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Dilihat dari Tabel 1.3, absensi kerja yang ada di CV Surya Permata terhitung naik dan turun, namun pada beberapa divisi terjadi kenaikan absensi dari tahun 2021-2022. Hasil observasi penulis pada penelitian di CV Surya Permata menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan, karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat melebihi jam masuk kantor dan ijin/cuti yang tidak ada alasannya, sehingga berdasarkan tabel diatas tersebut diduga bahwa para karyawan CV Surya Permata sangat tidak disiplin.

Pernyataan kedisiplinan yang kurang pada perusahaan ini dilengkapi dengan pra survey yang telah dilakukan penulis pada 23 orang karyawan CV Surya Permata sebagai berikut.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survey Kedisiplinan Kerja

NO	Indikator Kedisiplinan Kerja	Tanggapan			Jumlah Responden
		S	TS	STS	
1	Saya datang ketempat kerja tepat pada waktu	17%	43%	39%	23
2	Saya tidak pernah mangkir dari <i>jobdesk</i> yang diberikan	43%	48%	9%	23
3	Saya selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	39%	43%	17%	23
4	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan ketika melakukan pelanggaran yang sudah ditentukan perusahaan	48%	39%	13%	23
5	Saya merasa pimpinan saya memberikan contoh teladan yang baik	26%	35%	39%	23

Sumber: Data diolah oleh penulis (2024)

Pada Tabel 1.4 berdasarkan perbandingan jawaban pra survey, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan CV Surya Permata yang tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti terlambat masuk kerja, mangkir dari *jobdesk* yang diberikan, dan tidak mematuhi aturan, kemudian masih banyak juga karyawan CV Surya Permata yang tidak siap menerima sanksi yang ada dan merasa bahwa pimpinannya bukan teladan yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2013) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antar karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan gambaran bagi perusahaan untuk memberikan nilai tambah bagi karyawan dalam menambah kedisiplinan dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya.

Kesimpulan dari berbagai fenomena di atas, dan berdasarkan pada hasil pra-survey dari ketiga variabel yang hampir semuanya menyatakan jawaban “Tidak Setuju”, membuktikan bahwa sumber daya manusia menjadi peran penting pada kualitas kinerja perusahaan. Pengelolaan SDM oleh manajemen harus mendapatkan prioritas utama, dengan melalui proses perencanaan SDM, penempatan kebutuhan SDM dan analisis pekerjaan yang merinci SDM dengan kualitas tertentu, dilanjutkan dengan proses penilaian karyawan dapat dipergunakan sebagai media umpan balik untuk perencanaan kinerja perusahaan yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, disertai fenomena, data dan hasil pra-survey yang telah dilakukan, kemudian belum adanya penelitian tentang komunikasi dan kedisiplinan kerja yang dilakukan di CV Surya Permata dengan bidang perusahaan maklon, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SURYA PERMATA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komunikasi interpersonal, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan pada CV Surya Permata?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata?
3. Seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata?
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran komunikasi interpersonal, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan pada CV Surya Permata.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Permata

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan diatas, penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Praktis

Adapun secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan CV Surya Permata dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, dapat menjadi bahan informasi bagi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan diri.

- b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan teori-teori yang terkait dengan sumber daya manusia.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dan waktu dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Surya Permata yang beralamat di Jl. PelajarPejuang 45 No.11a, Lkr. Sel., Kecamatan lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat.

- b. Waktu pelaksanaan penelitian ini tercantum pada tabel sebagai berikut:

