

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan bisa semakin berkembang maka perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, seperti mempunyai pengetahuan yang luas dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya serta usaha dalam mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Handoko (2015:10) manajemen yaitu bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan motivasi (motivation). Didalam penelitian ini hanya difokuskan pada faktor komunikasi, disiplin dan motivasi kerja. Secara teori jika komunikasi, disiplin dan motivasi kerja dapat berjalan dengan baik dan maksimal maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan baik pula.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:87).

Menurut Mangkunegara (2013:67) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yakni prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai/karyawan, maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang pertama diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, karena komunikasi merupakan solusi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan efisien. Manusia di dalam menjalankan kehidupan harus berkomunikasi, artinya membutuhkan orang lain dan masyarakat untuk saling beriteraksi dan berbagi informasi. Di dalam Komunikasi terdapat komunikasi yaitu internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi Atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi. Karena dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Komunikasi merupakan darah atau urat nadinya organisasi atau perusahaan Armstrong (2013:79). Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Oleh karena itu, jika komunikasi terjalin dengan baik dan berjalan lancar antara pimpinan dengan karyawan akan menjadikan kinerja karyawan yang lebih maksimal karena karyawan akan merasa nyaman dan enjoy saat bekerja di perusahaan tersebut.

Selain adanya komunikasi yang baik, faktor lain yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari pencapaian kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari karyawannya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada organisasi tersebut Sutrisno (2014:90). Rasa disiplin untuk menciptakan karyawan yang baik itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk menerapkan disiplin yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya yang terdapat didalam perusahaan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja adalah merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika

pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil telah dilakukan oleh Heny Sidanti yang diinginkan. Hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013) Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi Kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mariani (2015), disiplin, motivasi kerja, orientasi tujuan, serta edukasi (komunikasi) memiliki hubungan yang berkesinambungan dalam suatu organisasi. PT. Extrupack didirikan oleh Jos Winata Wihardjadan Hubertus Dharma Wihardja pada tahun 1972 dan mulai beroperasi pada tahun 1976. PT. Extrupack bergerak dalam bidang produksi kemasan tabung yang terbuat dari aluminium, saat ini berlokasi di Jl. Raya Bekasi, KM. 28,5 Bekasi Jawa Barat. Pada awal berdirinya PT. Extrupack hanya untuk memenuhi kebutuhan kemasan industri farmasi lokal dengan pelanggan pertama adalah Perusahaan Kalbe dan Perusahaan Kimia Farma milik pemerintah.

PT. Extrupack memiliki dua buah model kemasan tube aluminium yang diproduksi yaitu *collapsible tube* dan *rigid tube*. Saat ini PT. Extrupack sudah mampu melayani kebutuhan dalam dan luar negeri dengan memberikan jaminan mutu dan kualitas produk yang terbaik dan mampu bersaing dengan perusahaan luar dengan standar kualitas yang tinggi, dan mempertahankan keunggulan teknis serta pelayanan terbaik sehingga berorientasi bertahun-tahun. PT. Extrupack sekarang telah memperluas usahanya untuk menarik konsumen dengan berinovasi mencakup dalam industri kosmetik, alat tulis, lem / perekat, dan industri pasta gigi. Dan sudah bekerja sama dengan perusahaan multinasional seperti *Schering*, *Pfizer*, *Bayer*, *Roche*, dan lainnya, baik lokal dan luar negeri. Ekspor ke Rim Pasifik account untuk 20% dari pendapatan dan diharapkan menjadi bagian utama dari pendapatan di tahun-tahun mendatang. sehingga PT. Extrupack memperoleh sertifikat ISO 9001 pada tahun 2002 dan telah diperbaharui sampai sekarang.

PT.Extrupack memiliki sekitar 271 orang pegawai yang bekerja di bagian produksi langsung, 126 orang pegawai yang bekerja di bagian produksi tidak langsung dan 145 orang pegawai yang bekerja di bagian staff. Usia yang paling banyak bekerja di perusahaan ini adalah antara 30-50 tahun sebanyak 41% sedangkan yang dibawah usia 18-30 tahun yaitu 59%. Komposisi usia pegawai sangat berpengaruh pada kedudukan, fungsi serta tugas masing-masing dari para pegawai tersebut yang tentunya disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Disamping itu disiplin dan motivasi kerja yang maksimal harus diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Motivasi terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus yang layak bagi karyawan agar dapat menunjukkan kinerja yang baik, memberikan pembagian jam istirahat yang jelas dan adanya pengurangan THR setiap tahunnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pimpinan juga memberikan motivasi yang tinggi ketika karyawan sedang melakukan evaluasi pekerjaan serta selalu memberikan solusi apabila karyawan melakukan penyimpangan dan mengalami kesulitan dalam bekerja.

Berikut tabel data absensi karyawan pada PT Extrupack:

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT Extrupack

Daftar Absensi Karyawan 2019			
Karyawan	Bulan	Absensi	Persentase
	Jan-19	13 karyawan	11%
	Feb-19	3 karyawan	2%
1-126 Karyawan	Mar-19	0 karyawan	0%
	Apr-19	7 karyawan	8%
	Mei-19	4 karyawan	3%
	Jun-19	18 karyawan	15%
	Jul-19	9 karyawan	5%
	Agu-19	14 karyawan	10%
	Sep-19	6 karyawan	5%
	Okt-19	9 karyawan	8%
	Nov-19	15 karyawan	13%
	Des-19	30 karyawan	20%
	Total	128	100%

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah absensi karyawan, dengan persentase terbesar pada bulan Desember. Terdapat fluktuasi dari persentase absensi karyawan pada PT. Extrupack, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, cuti dan lain lain. Kondisi ini sangat perlu di evaluasi oleh pihak perusahaan, karena tingkat ketidakhadiran yang tinggi adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan teori yang ada apabila karyawan menerapkan komunikasi yang baik, disiplin dan motivasi kerja yang tinggi telah dilakukan oleh pimpinan seharusnya menghasilkan kinerja yang baik tetapi dalam hal ini terdapat gap (ketidaksesuaian antara teori dan fakta lapangan) untuk itu perlu di teliti secara empiris. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Extrupack.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Extrupack?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Extrupack.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Extrupack.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Extrupack.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah komunikasi, disiplin dan motivasi kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dengan mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat membantu pihak manajemen PT Extrupack

dalam pengambilan kebijakan strategi dan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Penelitian

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan atau praktek di perusahaan dan memperluas ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia seperti: komunikasi, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sebagai sarana implikasi ilmu yang di dapat dari bangku perkuliahan serta meningkatkan kemampuan peneliti dalam memahami fenomena dan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Extrupack.