

BAB I

PENDAHULUAN

2.1 Latar Belakang Masalah

Pada era milenial ini, dunia dikejutkan dengan kemunculan virus di akhir tahun 2019 yang ditengarai berasal dari negara Republik Rakyat Tiongkok tepatnya di Kota Wuhan, Provinsi Hubei. Virus tersebut dikenal dengan sebutan Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). Penyebaran virus ini sangat cepat dan mengkhawatirkan seluruh umat manusia, hal ini karena virus menyebar melalui tetesan kecil (droplet) dari hidung atau mulut pada saat batuk atau bersin. Droplet tersebut kemudian jatuh pada benda di sekitarnya yang apabila ada orang lain menyentuh benda yang sudah terkontaminasi dengan droplet tersebut, lalu orang itu menyentuh mata, hidung atau mulut (segitiga wajah), maka orang itu dapat terinfeksi Covid-19. Akibat penyebaran yang sangat pesat inilah, keadaan tersebut memberikan dampak negatif bukan hanya kesehatan, namun juga berdampak terhadap seluruh sendi kehidupan umat manusia, ekonomi, sosial masyarakat, perilaku hidup, pola aktivitas dan lainnya. Indonesia sebagai salah satu negara yang juga terjangkit, hal ini juga ternyata memiliki dampak yang sangat besar dalam bagi kehidupan sosial bermasyarakat.

Kondisi ini mengakibatkan seluruh aktivitas manusia harus dibatasi agar mampu mengurangi penularan Covid-19 tersebut, salah satu yang sangat dirasakan oleh manusia saat ini yakni kebijakan mengenai *Work From Home* (WFH) yang berarti aktivitas bekerja yang biasa dilakukan di tempat kerja, kini dilakukan di rumah atau dengan media virtual. Pandemi Covid-19 telah mengubah kebiasaan kita, baik dalam bekerja, beribadah, maupun belajar. Karena sejak awal, kesehatan dan keselamatan para karyawan menjadi perhatian utama Pemerintah. Sistem kerja WFH memang memiliki fleksibilitas yang tinggi, hal ini guna mendukung keseimbangan karyawan antara pekerjaan dan kehidupan. Kebiasaan individu dalam berkomunikasi dan berinteraksi satu sama lain dengan bertemu fisik tidak lagi menjadi prioritas ketika terjadinya wabah atau pandemi saat ini. Komunikasi dan interaksi segera akan digantikan dengan cara bertemu dalam dunia maya atau

disebut virtual. Transformasi metode berkomunikasi tersebut menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk seluruh lapisan masyarakat di dunia.

Di Indonesia sendiri, terkonfirmasi kasus pertama kali pada 2 Maret 2020 yang selanjutnya di serukan oleh Bapak Presiden Joko Widodo untuk melakukan langkah-langkah pembatasan sosial. Daerah Khusus Ibukota Jakarta menjadi Provinsi pertama yang menerapkan kebijakan ini, dengan usulan disetujui pada 6 April 2020 dan diterapkan empat hari kemudian.

Pada saat penelitian dibuat, kebijakan pemerintah yang berlaku adalah PSBB dan PSBB Transisi dimana aktifitas perkantoran hanya diperbolehkan sebanyak 50%. Sebelum pandemi terjadi, jam kerja di PT. Rohde & Schwarz Indonesia adalah hari Senin-Jumat dengan pukul 08.30 hingga 17.00, namun selama PSBB Transisi setiap karyawan harus bergantian untuk masuk kantor.

Dengan kondisi *work from home* selama berbulan-bulan ini tentu memberikan perubahan dalam beberapa hal seperti komunikasi antar karyawan yang tidak lancar karena tidak adanya tatap muka padahal sebelum pandemi sebagian besar pekerjaan dilakukan menggunakan interaksi tatap muka termasuk ketika melakukan kolaborasi ataupun bekerja dengan tim. Perubahan lain juga terjadi pada motivasi karyawan karena banyak hambatan yang dirasakan dengan *work from home* misalnya fasilitas atau sarana bekerja yang kurang memadai seperti jaringan internet yang tidak stabil ataupun 'gangguan orang rumah'. Selain dua hal tadi, disiplin kerja juga dipengaruhi karena bekerja terasa lebih santai dan fleksibel tanpa harus repot datang ke kantor dan tidak adanya pengawasan langsung dari atasan. Ketiga hal ini dikhawatirkan berpengaruh lebih lanjut kepada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi. Menurut Ram Kumar Balyan (2011) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *ability, training, dedication, welfare, management polices, fringe benefit, salary and package, promotion, communication, etc.* Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dobre (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, *motivation, appraisals, ability, job satisfaction, training and development.*

Keberlangsungan sebuah perusahaan akan terjadi bila semua jasa yang disumbangkan para individu kepada perusahaan mendapat perhatian dan imbalan

yang seimbang. Meskipun suatu perusahaan memiliki rencana yang sempurna, organisasi dan pengawasan yang ketat, namun bila karyawan menjalankan tugasnya dengan minat yang rendah maka perusahaan tidak akan mencapai hasil optimal. Di era globalisasi seperti saat ini menjadikan persaingan semakin tinggi didalam dunia bisnis, perusahaan berusaha untuk dapat mempertahankan keberadaannya didalam persaingan bebas (Indriyani, 2016). Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Jika tidak ada peran dari karyawan meskipun perusahaan memiliki alat-alat yang canggih, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Untuk menggerakkan bagian-bagian yang ada di organisasi, manusia harus berinteraksi sosial sehingga terbentuk kerjasama. Dalam komunikasi, berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain (Siagian, 2008). Dengan adanya komunikasi yang baik didalam organisasi, maka kerjasama diorganisasi juga akan baik.

Komunikasi secara sederhana didefinisikan sebagai interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan bertukar informasi, menuntut keterampilan setiap individu untuk menguasainya. Tujuan pemberi informasi yang dibagikan kepada orang lain adakalanya untuk mendapat respon negatif maupun respon positif dari penerimanya. Maka dari itu, selain keterampilan yang mumpuni oleh pemberi informasi juga dibutuhkan keterampilan penerima informasi yang baik pula. Daya pikir penerima informasi dalam menyerap dan merespon informasi yang diterima harus sejalan dengan persepsi dari pemberi informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman. Komunikasi dengan berbagai tujuannya bisa memberikan efek yang baik terhadap orang lain yaitu memberikan sebuah motivasi. Komunikasi yang efektif akan cenderung lebih mudah membuat orang lain termotivasi yang akhirnya cenderung meningkatkan semangat, gairah, produktivitas, kepuasan maupun kinerjanya. Bahkan, dampak lain yang timbul dengan komunikasi yang baik dan efektif adalah seseorang akan merasa senang, meningkatkan loyalitas dan kesehatan mental, memunculkan rasa hormat dan rasa percaya. Komunikasi yang dilakukan dengan benar, terintegrasi ke dalam setiap tahapan krisis dan tanggap darurat, dapat membantu mengurangi hal yang ditakutkan yaitu penderitaan dan kematian. Mampu berkomunikasi secara efektif adalah bagian terpenting dari pekerjaan setiap pemimpin (Anggarina, 2020).

Seorang pimpinan harus berupaya agar karyawan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, karena motivasi kerja dapat mendorong karyawan menjadi semangat bekerja dan memberikan yang dimilikinya seperti kemampuan dan keterampilan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Martinus, 2016). Prestasi kerja akan rendah jika karyawan tidak mempunyai motivasi untuk melakukan pekerjaan begitu juga sebaliknya (Satriyono, 2017), maka dari itu motivasi dan kinerja saling berkaitan (Harlie, 2010). Ketika karyawan mendapatkan insentif, pengakuan, dan penghargaan, maka motivasi karyawan juga akan meningkat (Danish dan Ali, 2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja (Turangan *et al.* 2016). Pekerjaan akan dapat dilakukan secara maksimal dengan adanya disiplin kerja. Seseorang yang disiplin kerja cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban. Jadi setidaknya dapat meminimalisasi pelanggaran peraturan perusahaan. Disiplin kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja karyawan serta pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap karyawan dalam suatu perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja menurut Masasti dan Ismiyati (2015). Disiplin merupakan sikap untuk mematuhi semua peraturan organisasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Bila disiplin kerja tidak berjalan dengan baik untuk organisasi maka tidak terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang tidak maksimal.

Penilaian kinerja di PT. Rohde & Schwarz Indonesia dilakukan pada bulan Oktober setiap tahunnya melalui *Performance Appraisal Form*. Berhubung tahun fiskal (*Fiscal Year/FY*) di perusahaan adalah Juli ke Juni maka penilaian kinerja karyawan juga dihitung dari Juli ke Juni. Misalkan: Penilaian untuk kinerja FY 18/19 pada masa Juli 2018 hingga Juni 2019 dilakukan pada Oktober 2019. Begitu pula penilaian untuk kinerja FY 19/20 pada masa Juli 2019 hingga Juni 2020 dilakukan pada bulan Oktober 2020.

Dari data yang diperoleh peneliti dari bagian Sumber Daya Manusia (SDM), ditemukan fenomena adanya perbedaan nilai kinerja antara FY 18/19 dan FY 19/20 yang cenderung mengalami penurunan.

Tabel 1. 1 Data Evaluasi Kinerja Pegawai FY 18/19 dan FY 19/20

Skala Penilaian	Predikat	Tahun Fiskal	
		18/19	19/20
0 - 34	Sangat Buruk	-	-
41 - 80	Buruk	-	-
81 - 120	Cukup	8	41
121 - 160	Baik	102	75
161 - 200	Amat Baik	10	4

Dari data tabel 1.1 dapat kita lihat perbandingan evaluasi kinerja pegawai antara *fiscal year* 18/19 dan *fiscal year* 19/20 dimana terdapat penurunan kinerja karyawan yang mendapatkan nilai Amat Baik dari 10 orang menjadi 4 orang. Lalu terdapat penurunan kinerja karyawan yang mendapatkan nilai Baik dari 102 orang menjadi 75 orang yang menyebabkan ada peningkatan kinerja karyawan yang mendapatkan nilai Cukup dari 8 orang menjadi 41 orang.

Mengacu kepada temuan hasil penilaian kinerja diatas, maka peneliti lebih lanjut ingin mengkaji tentang **Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rohde & Schwarz Indonesia.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka untuk melakukan perumusan permasalahan mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rohde & Schwarz Indonesia. Adapun perumusan permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohde & Schwarz Indonesia?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohde & Schwarz Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rohde & Schwarz Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Rohde & Schwarz Indonesia.

2. Untuk mengukur besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Rohde & Schwarz Indonesia.
3. Untuk mengukur besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rohde & Schwarz Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Memberikan sumbangan terhadap ilmu sosial khususnya kajian pengembangan sumber daya manusia dan untuk memperhitungkan lebih jauh akan faktor komunikasi, motivasi dan disiplin kerja, karena pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan dengan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan perannya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Sebagai salah satu informasi bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut mengenai komunikasi, motivasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan.
3. Bagi manajemen perusahaan diharapkan dapat berguna dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta pemanfaatan sumber daya manusia secara produktif, efektif dan efisien dalam memenuhi dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia-nya.
4. Bagi pimpinan atau manajer, sebagai bahan masukan evaluasi dalam menentukan langkah-langkah yang akan diambil bagi peningkatan kinerja karyawan.