

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Penelitian

Peranan sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia selalu menjadi aset utama bagi perusahaan agar terus mampu berkembang. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan selalu mendapat perhatian utama dikarenakan kinerja karyawan memegang peranan yang sangat besar bagi kemajuan perusahaan.

Komunikasi merupakan proses pengiriman informasi kepada sesama rekan kerja dalam mendukung pekerjaan yang akan dijalankan. Pemberian informasi penting untuk mendukung tercapainya kelancaran bekerja di perusahaan

Disiplin adalah ketataan karyawan kepada norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan. Penerapan disiplin sangat dibutuhkan dalam mengatur karyawan di perusahaan. Disiplin akan membuat semua tata cara bekerja dan peraturan yang ada di perusahaan mampu berjalan dengan baik.

PT. Mitra Butterindo Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan-bahan kue. Produk-produk yang didistribusi perusahaan yaitu ragi Magest, Butter Milky, Mie Seblak Instant, Selai nanas Edna dan lainnya. Adapun wilayah pemasaran adalah Medan, dan perusahaan juga melakukan distribusi ke Pekan Baru, Palembang dan kota lain. Untuk penelitian ini, peneliti hanya mengambil penelitian khusus karyawan di kantor pusat medan yang membawahi penjualan PT. Mitra Butterindo Jaya.

Pada wawancara dan pengamatan awal penelitian di dapat permasalahan pada kinerja karyawan yang kurang baik seperti banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu, menurunnya ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan dan sulitnya kerja sama antar karyawan. Hal ini juga mengakibatkan penurunan penjualan yang dialami oleh perusahaan.

Permasalahan pada masalah komunikasi ialah kejelasan komunikasi antara karyawan yang belum berjalan dengan baik, komunikasi yang dilakukan sering tidak tepat dalam penyampaian bahasa dan alur komunikasi yang dilakukan masih sering terjadi kesalahan. Hal ini mengakibatkan sering munculnya kesalahan di dalam menjalankan pekerjaan.

Permasalahan pada masalah disiplin kerja ialah tingkat ketidakhadiran karyawan, keterlambatan, pekerjaan yang tidak tepat waktu dan jam pulang kantor yang tidak sesuai peraturan perusahaan. Ini diakibatkan sanksi hukumana yang masih belum jelas, atasan yang belum memberikan keteladanan dalam melaksanakan tugasnya dan balas jasa yang belum memuaskan sehingga banyak karyawan yang mempunyai sikap tidak disiplin.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan maka **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi diantara karyawan yang belum memiliki alur yang jelas dalam mendukung pekerjaan
2. Disiplin kerja karyawan masih rendah dinilai dari karyawan yang masih melakukan pelanggaran peraturan di perusahaan
3. Kinerja karyawan belum maksimal terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3. Perumusan Masalah

Rumusan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya ?
3. Bagaimana komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya ?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh komunikasi terhadap pada PT. Mitra Butterindo Jaya.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya.

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

- Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Butterindo Jaya.
2. Bagi Perusahaan PT. Mitra Butterindo Jaya.
Untuk mengatasi permasalahan sehingga kinerja karyawan tersebut juga meningkat.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi.
 4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Bermanfaat sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1 Teori tentang Komunikasi

Menurut Bangun (2014:359), komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Menurut Feriyanto dan Triana (2016:156), komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Menurut Afandi (2016:34), komunikasi merupakan suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

I.6.2 Teori tentang Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2011 : 86), disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Hasibuan (2016: 193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

I.6.3 Teori tentang Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2015:95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2015:50), kinerja juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja. Menurut Marwarnsyah (2015:228), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

I.6.4 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Menurut Bangun (2014:362), komunikasi memiliki peran dalam sebuah organisasi dalam hal agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya, merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi, sehingga dapat membuat pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Silalahi (2011:274), melalui komunikasi dapat ditingkatkan motivasi pegawai dengan menjelaskan apa yang harus dikerjakan, seberapa baik yang mereka kerjakan dan apa yang dapat dikerjakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Siswandi (2011:174), di setiap organisasi tipe apapun dan bergerak dibidang apapun maka kehadiran komunikasi mutlak diperlukan. Tidak ada kinerja yang efektif jika mengabaikan komunikasi.

I.6.5 Teori Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Menurut Sinambela (2016 : 237), terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut, disadari bahwa sangat banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, akan tetapi salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Darmawan (2013:41), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, dan bukannya kepada karyawan karena alasan untuk pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja.

Menurut Hartatik (2014 : 185), kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi, dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

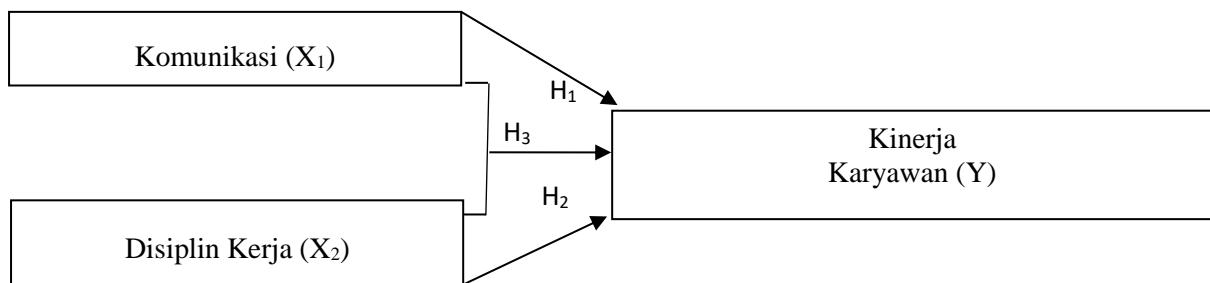
I.7 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Khasanah (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pada Bagian Produksi PT New Merch Semarang)	$X_1 = \text{Kepemimpinan}$ $X_2 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_3 = \text{Komunikasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Secara simultan Kepemimpinan, disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Kepemimpinan, disiplin dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Paruru (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado	$X_1 = \text{Disiplin Kerja}$ $X_2 = \text{Kemampuan Kerja}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Secara simultan Disiplin dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Disiplin dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ginting (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan	$X_1 = \text{Disiplin kerja}$ $X_2 = \text{Komunikasi}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	Secara simultan Disiplin Kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Disiplin Kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.8 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1. Kerangka Konseptual

I.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Butterindo Jaya.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Butterindo Jaya.
- H₃: Komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Butterindo Jaya.