

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pada sebuah unit bentuk organisasi ataupun lingkungan kerja perlu adanya saling bekerja sama dengan lainnya, baik antara pimpinan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja supaya mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam suatu usaha, dikarenakan jika tidak adanya komunikasi baik, tentunya akan sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Untuk menciptakan komunikasi yang baik, maka harus adanya tercipta komunikasi yang efektif.

Terciptanya disiplin kerja baik jika perusahaan sanggup menerapkan konsekuensi bekerja dan aturan kerja kepada karyawan. Dengan tingginya disiplin kerja karyawan maka akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal.

Kompensasi termasuk faktor penting yang dapat mempengaruhi suatu organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan menciptakan suatu hubungan kerja sama yang baik antara karyawan dengan kemajuan kinerja perusahaan.

PT. Sentosa Plastik Merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang produksi plastik seperti pollybag, mulsa, dan tenda. Perusahaan ini beralamat di Jalan Ladang No. 193 kedai durian, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara. Dimana perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjadi salah satu produsen barang plastik paling baik di Indonesia.

Akan tetapi harapan perusahaan PT. Sentosa Plastik tersebut belum terealisasi dengan baik. Seluruh target yang di berikan kepada karyawan belum terselesaikan dengan baik karena di ketahui adanya hubungan komunikasi yang kurang baik di dalam lingkungan perusahaan PT. Sentosa Plastik antar pekerja satu dengan pekerja yang lainnya sering terjadinya miss komunikasi sehingga menyebabkan tidak berjalan dengan baik kegiatan perusahaan tersebut.

Dalam faktor disiplin kerja karyawan pada PT. Sentosa Plastik dinilai masih kurang. Masih banyak karyawan yang sering kurang sadar akan tata tertib, disiplin waktu dan melakukan pelanggaran sehingga menghambat pekerjaan dan ketidaktepatan waktu saat menuntaskan tanggung jawab dan tugasnya.

Terdapat masalah pada pemberian kompensasi dari perusahaan PT. Sentosa Plastik yang kurang baik sehingga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Dimana pemberian bonus insentif yang kurang pantas dengan apa yang telah dikerjakan karyawan.

I.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Plastik?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Plastik?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Plastik?

4. Bagaimana Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Sentosa Plastik.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1. Komunikasi

Achmad (2014: 65), mendefinisikan komunikasi yaitu proses memindah dan menukarkan pesan, di mana pesan ini bisa berwujud informasi, data, perasaan, gagasan, dan fakta dari individu ke individu lain. Dilakukannya proses ini bertujuan untuk memberi pengaruh informasi yang dipunyai dan perilaku seseorang yang menerima pesan.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- a. Tindakan
- b. Hubungan yang makin baik
- c. Kesenangan
- d. Pengaruh pada sikap
- e. Pemahaman

I.3.2 Disiplin Kerja

Indah Puji Hartatik (2014, p.183) mengungkap disiplin kerja yaitu sebuah alat yang dipergunakan manajer untuk merubah tingkah laku dan upaya untuk menambah kesediaan dan kesadaran individu untuk taat akan seluruh aturan instansi dan norma sosial yang diberlakukan.

Indah Puji Hartatik (2014:200) menyebutkan adapun indikator yang berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi ataupun instansi, yaitu:

- a. Hubungan kemanusiaan
- b. Ketegasan
- c. Keadilan
- d. Sanksi hukum
- e. Pengawasan melekat
- f. Teladan pimpinan
- g. Tujuan dan kemampuan

I.3.3 Kompensasi

Hasibuan (2017:119) mendefinisikan Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima pekerjaan selaku imbalan atau jasa yang diberikan ke perusahaan baik dalam wujud uang, barang langsung, ataupun tidak langsung. Keefektifan pembentukan sistem kompensasi adalah bagian penting dari MSDM sebab mampu membantu dan memertahankan pekerjaan yang berbakat. Disamping itu kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategis.

Hasibuan (2012:86) factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- a. Gaji
- b. Tunjangan
- c. Upah
- d. Insentif
- e. Fasilitas
- f. Berbagai Peraturan Perundang-undangan

I.3.4 Kinerja Karyawan

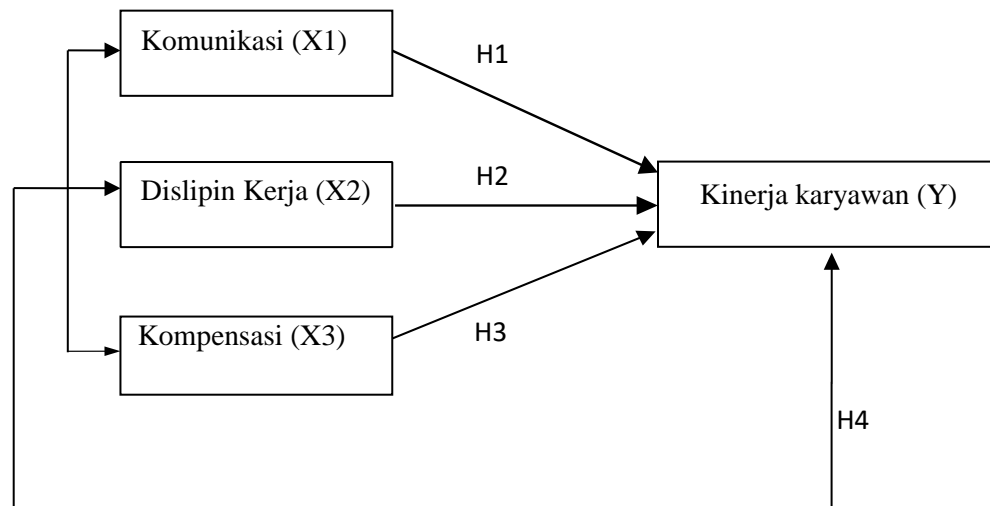
Mangkunegara (2015: 25) mengartikan kinerja yaitu hasil kerja yang diraih seorang pekerjaan dalam kemampuannya mengerjakan tugas sesuai akan tanggung jawab yang atasan beri baik secara kuantitas ataupun kualitas.

Faktor yang menentukan capaian prestasi atau kinerja seseorang di organisasi menurut Mangkunegara (2015: 16-17) yaitu:

- a. Faktor Individu
- b. Faktor Lingkungan Organisasi

Menurut A. Dale Timple (dalam buku Mangkunegara, 2015: 15), mengungkapkan bahwa “faktor-faktor kinerja meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yakni faktor yang menghubungkan sifat individu. Faktor eksternal yakni faktor yang memberi pengaruh kinerja individu yang bersumber dari lingkungan berupa tindakan, perilaku, dan sikap rekan kerja, pimpinan atau bawahan, iklim organisasi dan fasilitas kerja. Faktor internal dan eksternal ini termasuk jenis atribusi yang berpengaruh pada kinerja individu.”

I.4 Kerangka Konseptual



I.5. Hipotesis Penelitian

Mengacu kajian teori dan kerangka berpikir tersebut, sehingga rumusan hipotesis ini yakni:

H1: Komunikasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik.

H2: Disiplin kerja memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik.

H3: Kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik.

H4: Komunikasi , Disiplin kerja , kompensasi memberi pengaruh pada kinerja karyawan PT. Sentosa Plastik.