

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

PT Andalas Jaya Perkasa menjadi salah satu perusahaan gas industri sejak tahun 1992. Perusahaan melakukan penjualan gas ke berbagai tempat yang membutuhkan. Pada saat ini kinerja karyawan PT Andalas Jaya Perkasa yang belum optimal.

Dari data penjualan terlihat bahwa perusahaan belum mampu mencapai jumlah penjualan yang ditetapkan sebelumnya. Penurunan jumlah penjualan memperlihatkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Komunikasi didalam perusahaan PT Andalas Jaya Perkasa yang masih belum efektif. Adapun masalah komunikasi didalam perusahaan ini yaitu kurangnya kejelasan dalam komunikasi yang sedang terjadi sehingga terjadinya kekurangpahaman yang mengakibatkan hasil pekerjaan belum sesuai dengan pengarahan yang diberikan baik oleh atasan sendiri maupun rekan kerja.

Seleksi yang berjalan di perusahaan belum mengikuti prosedur yang ada. Proses seleksi di perusahaan masih melakukan penerimaan terhadap karyawan yang belum sesuai. Seleksi yang dilakukan belum sepenuhnya sama dengan kriteria yang ada di perusahaan. Masih adanya karyawan yang belum memenuhi standar seleksi namun tetap diterima oleh perusahaan memperlihatkan bahwa standar seleksi di perusahaan belum berjalan dengan baik.

Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan belum baik. Permasalahan disiplin kerja karyawan PT Andalas Jaya Perkasa masih mengenai kehadiran kerja karyawan dan disiplin waktu kerja yang masih belum mengalami peningkatan. Tanpa adanya tindakan absensi harian dari karyawan yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan.

Dari pembahasan di atas tertarik untuk membahas dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Seleksi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andalas Jaya Perkasa”**.

I.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah penelitian ialah:

1. Kurangnya kejelasan karyawan dalam berkomunikasi
2. Seleksi yang masih belum sesuai standar seleksi perusahaan
3. Disiplin karyawan yang masih belum baik dapat terlihat dari kehadiran dan disiplin waktu.
4. Penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan ini terlihat dari tidak tercapainya target.

I.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ialah:

1. Apakah adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa ?
2. Apakah adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa ?
3. Apakah adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa ?
4. Apakah adanya pengaruh komunikasi, seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa ?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ialah:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa
4. Untuk menganalisis adanya pengaruh komunikasi, seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa

I.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi Perusahaan menjadi pertimbangan untuk mengatasi permasalahan pengaruh komunikasi, seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi.

I.6. Teori Tentang Komunikasi

I.6.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Wahjono (2010:218), “komunikasi ialah penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama.”

Menurut Thoha (2011:167), “komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi.

Menurut Bangun (2012:361), “komunikasi ialah sebagai suatu proses penyampaian informasi dari *sender* ke *receiver* dengan menggunakan berbagai media yang efektif.”

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi merupakan suatu proses interaksi dalam penyampaian pesan yang bersifat tulisan maupun lisan.

I.6.2 Indikator Komunikasi

Menurut Siswandi (2011:172), 4 unsur penting dalam komunikasi adalah:

1. Pengirim pesan

2. Pesan atau berita
3. Media
4. Penerima

I.7 Teori Tentang Seleksi

I.7.1 Pengertian Seleksi

Menurut Darodjat (2015:66), seleksi adalah proses memilih dari suatu daftar pelamar kerja, orang yang terbaik yang sesuai dengan kriteria

Menurut Kasmir (2016:101), seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sunyoto (2015:109), seleksi tenaga kerja adalah proses perusahaan memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia.

Seleksi adalah kegiatan dalam memilih karyawan dengan mematuhi aturan atau kriteria yang telah ditetapkan.

I.7.2 Indikator Seleksi

Menurut Priansa (2016:109) menyatakan bahwa ada beberapa kualifikasi dalam seleksi yaitu:

1. Psikologi
2. Pengetahuan
3. Kemampuan
4. Potensi
5. Kecerdasan
6. Kesehatan

I.8 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.8.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan serta bersedia menerima sangsi atau hukuman.

Menurut Hamali (2016:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan di dalam perusahaan.

I.8.2 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:194) indikator kedisiplinan karyawan adalah:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa

4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

I.9 Teori Tentang Kinerja

I.9.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:170), kinerja adalah seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivai dkk (2015:406), kinerja merupakan perilaku karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013:67), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2014:113-114), kategori kinerja karyawan adalah :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

I.10 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2015:142), Fungsi komunikasi berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

I.11 Teori Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

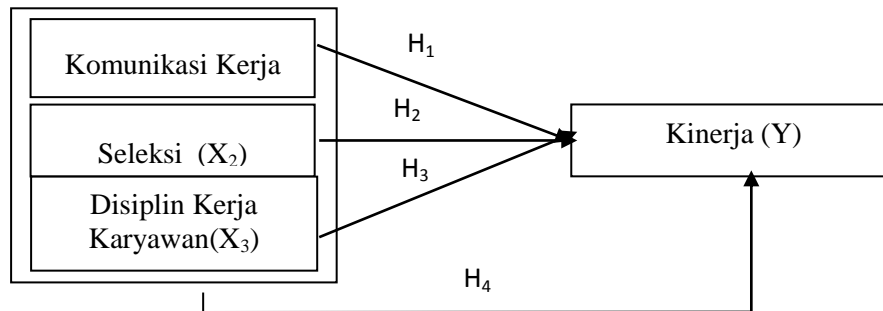
Menurut Rivai dkk (2015:126-127), Prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

I.12 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:177), disiplin para karyawan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

I.13 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H₁ : Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa (perusahaan penjualan gas).
- H₂ : Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa (perusahaan penjualan gas)..
- H₃ : Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa (perusahaan penjualan gas)..
- H₄ : Komunikasi, seleksi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Jaya Perkasa (perusahaan penjualan gas)..