

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting sejauh mana sebuah perusahaan akan berkembang. PT. Sany Toga Gemilang Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri produk jenis plastik. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan, namun hal tersebut belum sepenuhnya dapat terpenuhi dilihat dari pencapaian target perusahaan mengalami perubahan secara naik turun (flugtuatif).

Kurangnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh faktor pelatihan pada perusahaan yang kurang efektif, dimana masih ada karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan kerja yang di berikan perusahaan. Disamping itu, disiplin kerja karyawan juga merupakan komponen penting dalam operasional perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan meningkatkan produktivitas. Disiplin kerja pada perusahaan juga di indikasikan mengalami masalah dimana masih banyak karyawan yang sering tidak hadir bekerja tanpa keterangan pada perusahaan.

Selain kedua faktor tersebut, komunikasi dalam perusahaan memegang peran penting dalam satu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dalam perusahaan. Komunikasi pada Perusahaan tersebut diduga mengalami masalah, yaitu sering ditemukan adanya kesalahan penyampaian informasi antar divisi maupun sesama divisi yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sany Toga Gemilang”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pelatihan yang dilakukan pimpinan perusahaan PT. Sany Toga Gemilang Medan dinilai masih kurang efektif yang dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang tidak hadir pada saat mengikuti pelatihan.
2. Disiplin karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan masih rendah, karena kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan.

3. Komunikasi kerja pada PT. Sany Toga Gemilang belum terjalin dengan baik sehingga sering terjadi kesalahan kerja karena intruksi yang diberikan atasan kepada bawahan tidak dilakukan dengan baik.
4. Kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang Medan masih rendah, terlihat dari hasil penjualan yang tidak tercapai.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Terori Tentang Kineja

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Wibowo (2014:86) indikator kinerja adalah:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai
3. Umpan balik
Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar
4. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

I.3.2 Teori Tentang Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:65), hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja pada organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik.

Menurut Mangkunegara (2013:44), indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainer's) harus memiliki kualifikasi yang memadai.
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainer) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

I.3.3 Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:97) “kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja karyawan sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan”.

Menurut Hasibuan (2016:194-198), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tujuan dan disiplin karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, mengali system-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan perusahaan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal dan horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

I.5.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

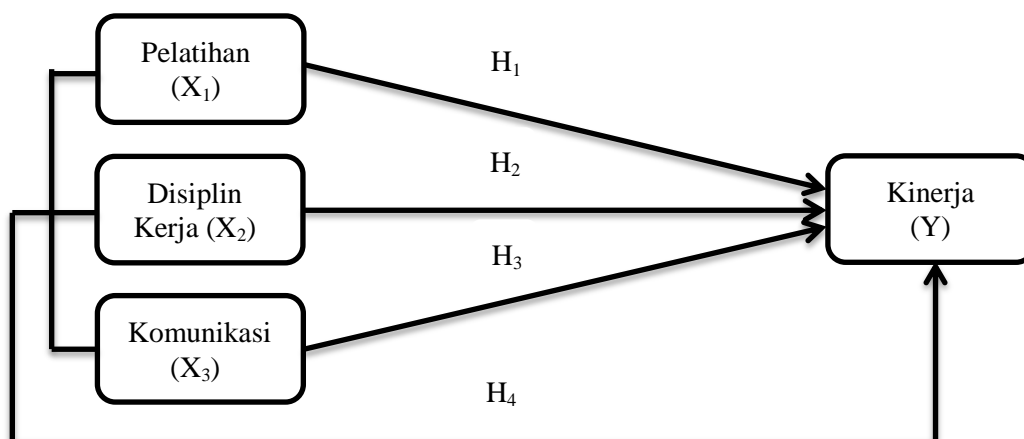
Menurut Sopiah (2008:142), “komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan misalnya manajer ingin menjelaskan atau menginformasikan seberapa baik karyawan telah bekerja dan dengan cara bagaimana karyawan dapat meningkatkan kinerjanya

Menurut Umam (2010:229), terdapat beberapa aspek yang harus dipahami membangun komunikasi yang efektif untuk indikator pada variable ini antara lain:

1. Kejelasan, Bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan, Bahasa dan informasi yang disampaikan harus akurat alias tepat.
3. Konteks, Bahasa yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi
4. Alur, Keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya, Aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata karma dan etika.

I.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Konseptual