

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap pentingnya faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Perusahaan kini memberikan perhatian yang lebih besar terhadap masalah yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan sangat besar. Dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang terarah dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengendalian, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020:2). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan

pengembangan individu karyawan. Salah satu tujuan organisasi dapat tercapai yaitu memiliki komunikasi yang baik di dalam organisasi tersebut.

Menurut Afandi (2018:47) Secara etimologis istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan perkataan ini bersumber pada kata *communis*. Arti *communis* adalah sama dalam arti kata sama makna yaitu sama makna mengenai suatu hal. Kesamaan makna dalam proses komunikasi merupakan faktor penting karena dengan adanya kesamaan makna antara komunikan dan komunikator maka komunikasi dapat berlangsung dan saling memahami. Komunikasi merupakan 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 langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Komunikasi merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan karena komunikasi merupakan alat utama bagi karyawan untuk dapat bekerja sama dalam kegiatan manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi

dibutuhkan dalam kegiatan-kegiatan yang ada di perusahaan, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerjanya.

Selain komunikasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu salah satunya disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:11) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerjanya. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan, karena tanpa kedisiplinan karyawan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur penilaian kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung teliti dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab pribadinya. Memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab tersebut akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mampu mengatasi segala permasalahan terkait pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghayati pekerjaannya yang pada akhirnya akan mampu menjadi karyawan yang tangguh dan berkualitas serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Selain disiplin kerja ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Afandi (2018:191) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sering kali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan menurun. Dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena semakin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan memengaruhi kompensasi yang diterimanya, demikian pula sebaliknya, apabila kinerjanya berkurang maka kompensasi yang diperolehnya juga relatif lebih rendah.

PT Perkebunan Nusantara VII atau biasa disingkat PTPN VII merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. PT Perkebunan Nusantara VII mengolah 4 komoditas, yaitu kelapa sawit, karet, tebu, dan teh. Pabrik Karet Baturaja merupakan salah satu pabrik karet yang dimiliki PT Perkebunan Nusantara VII. Pabrik Karet Baturaja berlokasi di daerah Batumarta III, Desa Lekis Rejo, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Provinsi Sumatera Selatan.

Suatu perusahaan penting untuk menjalin hubungan komunikasi yang erat antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja, karena melalui komunikasi dari pimpinan kepada karyawan diharapkan memperoleh pengetahuan, pemahaman, serta kebijakan-kebijakan pimpinan guna tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi awal melalui penyebaran kuesioner google form <https://forms.gle/kQhprLSvDwL5nm73A> yaitu terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan mengenai komunikasi, dilihat dari indikator komunikasi dengan atasan sebanyak 46,7% yaitu adanya hubungan komunikasi antara pimpinan dan bawahan yang kurang baik, dikarenakan pimpinan cenderung melakukan komunikasi hanya untuk memberikan arahan saja, tetapi tidak bersedia mendengarkan pendapat atau masukan dari bawahannya. Selain itu, pada indikator komunikasi dengan bawahan sebanyak 46,7% karyawan menjawab pendapat dari bawahan juga tidak ditanggapi dengan baik oleh pimpinan, dikarenakan pimpinan merasa tidak memerlukan pendapat apapun dari bawahannya dalam mengambil setiap tindakan dan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya

hubungan komunikasi kerja yang berjalan dengan baik di dalam perusahaan maka akan membuat kinerja karyawan menjadi kurang berjalan dengan maksimal.

Selain masalah dalam komunikasi, hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja masih banyak karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang masih sangat rendah sehingga dapat mempengaruhi perusahaan. Permasalahan mengenai ketidak disiplin karyawan dapat dilihat dari indikator menghargai waktu pada pertanyaan pertama yaitu sebanyak 53,3% masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dari peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu pukul 07:00. Seharusnya karyawan mengikuti kegiatan pembekalan (*briefing*) terlebih dahulu dengan pimpinan sebelum melaksanakan pekerjaannya, baik karyawan yang bekerja di kantor maupun karyawan yang bekerja di lapangan, akan tetapi karyawan yang datang terlambat tersebut tidak dapat mengikuti kegiatan pembekalan. Kemudian pada pertanyaan kedua yaitu sebanyak 33,3% karyawan menjawab bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya tetapi pulang lebih cepat dari peraturan yang telah ditetapkan perusahaan yaitu pukul 16:00. Selanjutnya, dilihat dari indikator taat pada perintah sebanyak 46,7% masih ditemui karyawan yang bermain *Handphone* pada saat jam kerja dan tidak mengenakan pakaian seragam yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, pada indikator taat pada SOP sebanyak 33,3% karyawan menjawab bahwa masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi atas ketidakhadirannya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dan ditegakkan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Karena tanpa disiplin yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Selain itu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi mengenai kompensasi pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja dapat dilihat dari indikator gaji, yaitu pada pertanyaan pertama sebanyak 53,3% karyawan merasa bahwa gaji yang diterimanya belum sesuai dengan beban pekerjaan yang telah karyawan kerjakan dan terdapat karyawan yang kurang puas dengan pemberian gaji yang diberikan perusahaan karena besaran gaji yang diterima berbeda-beda dengan karyawan lainnya dalam bidang pekerjaan dan beban kerja yang sama karena tergantung pada tingkat pendidikan dan lamanya bekerja. Selanjutnya, dilihat dari pertanyaan kedua yaitu sebanyak 73,3% karyawan menjawab bahwa dalam pelaksanaan pembayaran gaji sering terjadi keterlambatan. Seharusnya karyawan menerima gaji pada awal bulan, akan tetapi karyawan baru menerima gaji lewat dari seminggu dari waktu pembayaran gaji tersebut. Selain itu, pada indikator fasilitas sebanyak 33,3% karyawan menjawab bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga belum lengkap dan memadai seperti tidak adanya kantin di dalam perusahaan, tempat parkir kendaraan yang kurang luas, ruangan kantor yang kecil, serta tidak ada AC/kipas angin dalam ruangan kantor sehingga membuat karyawan merasa panas disiang hari.

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Pabrik Karet Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk kajian maupun referensi bagi Mahasiswa/mahasiswi Universitas Baturaja dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk selanjutnya atau penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti yang berkaitan dengan Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Perusahaan, sebagai kontribusi, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang menyangkut Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi