

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin tumbuh dan berkembang Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia.

Menurut **Leny Marlina** dalam **Hasibuan (2016:54)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Kinerja perusahaan yang baik dan berkualitas adalah dambaan setiap pemimpin perusahaan. Hal ini tentunya didukung oleh sumber daya manusia (SDM) di dalamnya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan hasil yang baik pula bagi perusahaan.

Menurut **Dimas Okta Ardiansyah** dalam **Mangkunegara (2017:76)** kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari hal tersebut diatas kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui, diantaranya seperti Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja.

Menurut **Dimas Okta Ardiansyah** dalam **Amirullah (2017:206)** **Komunikasi** merupakan Suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang ke orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan dan lisan). Dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo atau yang lainnya.

Permasalahan komunikasi yang terjadi pada PT. Aqua Kayu Aro Solok adalah Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasab cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya. Karena atasan merasa benardengan alasan yang tidak dimengerti oleh bawahannya. Terkadang atasan merasa salah memberikan umpan balik akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan atasannya.

Komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya komunikasi yang dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang tepat dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut **Prastika Meilany** dalam **Hasibuan (2016:193)** Kedisiplinan adalah kesediaan-kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Pada PT. Aqua Kayu Aro Solok permasalahan yang terjadi yaitu masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan, masih banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya karyawan yang berkeliaran saat jam kerja. Oleh sebab itu disiplin kerja sangat ditekankan oleh pimpinan dan jika ada karyawan melanggar maka akan diberikan sanksi berupa peringatan tertulis/tidak tertulis dari pimpinan.

Menurut **Silvia Jonita** dalam **Handoko (2017:357)** Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera diberikan.

Permasalahan yang terjadi pada PT.Aqua Kayu Aro Solok yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak serius dan bekerja asal-asalan ketika akan bekerja. Hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh tim manajemen pada karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

Aqua adalah sebuah merek air minum dalam kemasan (AMDK) yang diproduksi oleh PT.Aqua Golden Mississippi Tbk di Indonesia sejak tahun

1973. Selain di Indonesia, Aqua juga dijual di Malaysia, Singapura, Dan Brunei. Aqua adalah merek AMDK dengan penjualan terbesar di Indonesia dan merupakan salah satu merek AMDK yang paling terkenal di Indonesia, sehingga telah menjadi seperti merek generik untuk AMDK. Saat ini terdapat 14 pabrik yang memproduksi aqua dengan pemilikan berbeda-beda. Untuk memenuhi kebutuhan air minum yang berkualitas bagi masyarakat Sumatera Bara, Maka Aqua mendirikan pabrik yang ke 17 disolok, dan semua standar ISO yang diperlukan. Setiap pabrik Aqua juga telah menerima sertifikasi ISO 2000 untuk keamanan pangan dan menjadi perusahaan air minum dalam kemasan pertama di Indonesia yang menerima sertifikat tersebut.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peranan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan Perusahaan dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen Perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja Karyawan. Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerja semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Penelitian ini dilakuka di PT.Aqua Kayu Aro Solok, dalam penelitian ini yang di teliti adalah Komunikasi, Disiplin dan Pengembangan Kerja pada PT. Aqua Kayu Aro Solok.

Agar tujuanPT. Aqua Kayu Aro Solok dapat tercapai karyawan harus mempunyai kinerja yang baik, selain untuk mencapai tujuan pada PT. Aqua Kayu Aro Solok memiliki suatu Visi dan Misi.Berikut tabel pencapaian kinerja Karyawan pada PT. Aqua Kayu Aro Solok.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok Tahun 2019

Bulan	Capaian kinerja (%)	Selisih (%)	Target Kinerja (100%)
Juli	70,00	30,00	100
Agustus	71,03	28,97	100
September	74,45	26,55	100
Oktober	65,01	34,99	100
November	69,00	31,00	100
Desember	80,02	19,98	100

Sumber : PT. Aqua Kayu Aro Solok

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat pencapaian kinerja Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok pada Bulan Juli pencapaian kinerja sebesar 70,00% dengan selisih sebesar 30,00%, pada Bulan Agustus pencapaian kinerja meningkat sebesar 71,03% dengan selisih sebesar 28,97%, pada Bulan September mengalami peningkatan lagi sebesar 74,45 % dengan selisih 26,55%, pada Bulan Oktober pencapaian kinerja menurun sebesar 65,01% dengan selisih 34,99%, pada Bulan November pencapaian kinerja mengalami peningkatan sebesar 69,00% dengan selisih 31,00%, pada Bulan Desember pencapaian kinerja meningkat sebesar 80,02% dengan selisih 19,98% dari target perusahaan.

Terindikasi dari bulan Juli sampai Desember 2019 pencapaian target dibawah 100%. Tabel kinerja karyawan diatas menjelaskan bahwa target yang harus dicapai 100%, berarti kinerja karyawan belum optimal disinyalir disebabkan oleh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu organisasi seperti PT. Aqua Kayu Aro Solok yang ingin mengusahakan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aqua Kayu Aro Solok”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat didefinisikan masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya Komunikasi yang terjalin antara atasan ke bawahan ataupun sebaliknya pada PT. Aqua Kayu Aro Solok.
2. Adanya gangguan dan halangan dalam hubungan dengan rekan kerja yang berdampak kepada kinerja pegawai pada PT. Aqua Kayu Aro Solok
3. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai PT. Aqua Kayu Aro Solok sehingga Kinerja karyawan menjadi kurang.
4. Kurangnya pengawasan kerja terhadap karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok.
5. Kurangnya inovasi dalam diri Karyawan pada PT. Aqua Kayu Aro Solok dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Banyaknya karyawan yang absen pada saat jam kerja.

7. Kurangnya kompensasi yang diberikan pada karyawan pada PT. Aqua Kayu Aro Solok dalam peningkatan kinerja Karyawan.
8. Kurang siapnya sikap karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok dalam menghadapi situasi dalam pekerjaan.
9. Kurangnya keterampilan karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok dalam mengerjakan pekerjaannya.
10. Tingginya beban kerja pada Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah maka penulis akan membahas tentang pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja (variabel independent) kinerja Karyawan (variabel dependent) pada PT. Aqua Kayu Aro Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah di batasi, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin terhadap kinerja Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok ?
3. Bagaimana pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok ?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerjasecara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan PT. Aqua Kayu Aro Solok ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka didapatkan tujuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Kayo Aro Solok.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Kayo Aro Solok.
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Kayo Aro Solok.
4. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Kayo Aro Solok.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Komunikasi, Disiplin dan Pengawasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Aqua Kayu Aro Solok.
2. Bagi Penulis
Untuk mempelajari serta memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Komunikasi, Disiplin,

Pengawasan Kerja dan Kinerja Karyawan , sekaligus melakukan penelitian secara langsung dilapangan, sehingga hasil ilmu yang telah diperoleh penulis pada bangku perkuliahan dapat diterapkan dilapangan.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya