

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting bagi sebuah perusahaan dan juga organisasi. Sistem manajemen ini bertujuan untuk mengatur dan juga menghubungkan setiap sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kehadiran sistem manajemen sumber daya manusia, maka tujuan perusahaan yang hendak dicapai bisa diraih dengan lebih maksimal.

Dalam suatu organisasi bisnis, kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai kinerja yang baik bagi bisnis tentunya harus didukung dan dipengaruhi oleh aktivitas peran manajemen sumber daya manusia bisnis atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis telah mendapat banyak perhatian dari sejumlah sarjana. Apalagi di era globalisasi saat ini, telah diakui bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan suksesnya suatu bisnis. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang ada di perusahaan seperti pengalaman, cara pandang, pemikiran, sifat kepribadian, selera dan masih banyak lagi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan Perusahaan.

Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan komunikasi yang baik, dimana dalam komunikasi terjalin pemahaman agar dapat dipahami dan dilaksanakan antara satu pihak dengan pihak lainnya. Komunikasi merupakan proses pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk verbal (dalam bentuk kata-kata) dan verbal (melalui gerakan tubuh), ekspresi wajah, dan bahasa tubuh. Komunikasi akan berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Dan jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan menimbulkan kesalahan dalam menyampaikan informasi sehingga tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik. Oleh karena nya

bentuk komunikasi sangat penting dalam perusahaan karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

Disiplin kerja dalam pekerjaan sangat penting agar karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perusahaan, Dengan demikian kinerja karyawan akan tertib. Disiplin kerja merupakan salah satu syarat bagi seorang atasan atau lingkungan kerja yang perlu menekankan pentingnya disiplin kerja agar hasil kerja pegawai lebih banyak dari sebelumnya dan ketidakpuasan pegawai berkurang. Disiplin di tempat kerja adalah sebuah konsep yang digunakan dalam lingkungan kerja atau pengaturan manajemen untuk mendidik karyawan berlaku teratur. Disiplin adalah kualitas yang menyebabkan atau berkontribusi terhadap mendesak staf untuk mempersiapkan dan melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin yang baik bersumber dari rasa kesadaran diri yang mendasar dalam diri seseorang. Berkaitan dengan tugas yang diberikan kepada mereka.

Sinambela (2019:332) "peraturan sangat penting dalam menciptakan tata tertib yang baik pada perusahaan, sebab kedisiplinan suatu perusahaan dinyatakan baik jika pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Tabel 1.1 Akumulasi Absensi Kehadiran Karyawan

Karyawan	Akumulasi Kehadiran Bulan September 2023			
	Hadir	Tidak Hadir	Cuti	Terlambat
101	1399	249	15	111

Sumber: Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya Tahun 2023

Melihat pada tabel 1.1 permasalahan disiplin kerja berupa kehadiran tentu sangat berpengaruh besar dalam kinerja karyawan yang sebagaimana perusahaan membutuhkan karyawan sebagai roda penggerak perusahaan. Akumulasi absensi kehadiran pada bulan September 2023 mengalami peningkatan sebanyak 249 karyawan yang tidak hadir dan sebanyak 111 karyawan terlambat. Semakin banyaknya karyawan yang tidak hadir dan terlambat maka muncul hambatan pekerjaan seperti tidak terselesaikannya pekerjaan.

Masalah disiplin kerja yang terjadi dalam perusahaan yang ditemukan adalah keterlambatan jam masuk kerja ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal sehingga menyebabkan

keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara tergesah – gesah yang akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan inovasi dalam perusahaan. Karena karyawan yang berkomitmen untuk bekerja sepenuh hati, tanggung jawab, dan mempunyai inisiatif untuk memberikan hasil terbaik pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan penghubung antara seorang individu dengan tempat kerja atau bisnisnya, dimana seorang individu mempunyai kesadaran diri mengenai tujuan dan sasaran. Struktur organisasi, diperlukan pelatihan untuk menggunakannya secara halus namun efektif. pentingnya organisasi kerja dan mempunyai keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian dari bagian tersebut.

Setiap perusahaan akan bekerja keras untuk secara konsisten meningkatkan produktivitas karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan kerja. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang pegawai memenuhi tujuan dan standar yang ditetapkan oleh pemberi kerja atau organisasi tempat dia bekerja. Kinerja karyawan juga dapat dipandang sebagai hasil usaha dan komitmen pegawai dalam suatu organisasi.

Masalah yang terjadi di perusahaan dalam hal kinerja karyawan adalah kinerja tersebut belum optimal dan belum sesuai dengan keinginan perusahaan dimana karyawan belum bisa melaksanakan tugas nya karena komunikasi yang dilaksanakan selama ini antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik. Terlihat dari cara pimpinan memberikan arahan kepada karyawan masih kurang jelas, tidak adanya umpan balik yang spesifik antara pimpinan dan bawahan yang membuat tujuan ataupun penyelesaian akhir pekerjaan tidak dapat tercapai. Karyawan masih kurang menyadari kedisiplinan karyawan dilihat dari ketepatan waktu kerja perusahaan. Dapat dilihat dari data akumulasi absensi pada bulan September 2023 di PT. Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya. Kurangnya Komitmen organisasi ditandai dengan adanya perubahan kebijakan organisasi yang awal mula nya jika ada salah satu karyawan yang pensiun maka harus mengadakan rekrutmen karyawan baru, yang menyebabkan penurunan produktivitas kinerja karyawan.

Komoditas utama usaha dari PT. Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya adalah pemenuhan kebutuhan bahan baku tebu untuk Pabrik Gula. Bidang usaha yang lain meliputi produksi / pembuatan karung plastik.. PT. Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya per tanggal 10 Oktober 2022 melakukan spin off (pemisahan) terhadap 14 Pabrik Gula. Yang pada saat ini Pabrik Gula tersebut telah dioperasikan oleh PT Sinergi Gula Nusantara.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin meneliti seberapa besar pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya. Studi mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi ini diharapkan menjadi bahan acuan pembelajaran bagi generasi yang akan datang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
2. Apakah Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
3. Apakah Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)?
4. Apakah Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Untuk menganalisis Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Untuk menganalisis Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat serta dapat menambah ilmu pengetahuan, terutama dibidang manajemen serta dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terhadap pihak terkait mengenai pengaruh komunikasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pihak terkait mampu meningkatkan kinerja meskipun terdapat beban kerja serta stres kerja yang dialami karyawan.

2 Bagi Dunia Akademik

Diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan, dapat dijadikan bahan evaluasi kegiatan yang telah dilakukan dan dapat mengembangkan partisipasi karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dengan variabel komunikasi, disiplin bekerja, komitmen organisasi, serta kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Region 4 Surabaya. Pemilihan variabel didasari oleh penelitian yang memiliki lingkup manajemen sumberdaya manusia. Periode penelitian ini dimulai pada bulan oktober 2023 – Januari 2024