

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era new normal seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bebas. Dikarenakan perusahaan harus beradaptasi dengan keadaan masa pandemi sebelumnya dan suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek SDM dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fungsi manajemen SDM yang efektif oleh pimpinan perusahaan merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja SDM. Komunikasi dan Motivasi yang terbangun sebagai determinan kinerja SDM harus mendapatkan prioritas tertinggi dalam manajemen sumber daya manusia.

PT. Ace Engineering & Construction harus memperhatikan masalah ini dan menetapkan strategi yang tepat bagaimana mendorong kinerja karyawan melalui berbagai kebijakan yang relevan yang memungkinkan pengembangan faktor kapasitas, yaitu komunikasi, serta faktor motivasi, yaitu disiplin dan motivasi karyawan. Dan dikarenakan PT. Ace Engineering & Construction telah mampu berhasil melalui persaingan dengan perusahaan manufaktur lainnya saat dampak akibat dalam era pandemi Covid-19 sebelumnya karena banyak perusahaan yang masih kurang memahami faktor komunikasi, motivasi dan disiplin kerja yang belum diterapkan. Namun dipastikan apakah strategi memberdayakan karyawan dengan meningkatkan komunikasi dan disiplin kerja dapat mendorong motivasi dan benar-benar dapat berimplikasi pada kinerja karyawan dengan cara yang lebih baik lagi.

Komunikasi Amirullah (2015:206) menyatakan, adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan, telepon, memo, atau laporan. 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 dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja mereka masing-masing. Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Robert J. Mockler yang dalam Handoko (2013:358) mengemukakan bahwa Pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Motivasi ialah serangkaian sikap serta nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang khusus dan sinkron dengan tujuan individu. Sikap serta nilai tadi artinya suatu kekuatan yang mendorong individu bertindak lais dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri berasal dua komponen, arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), serta kekuatan perilaku (menjadi kuat perjuangan individu dalam bekerja). Motivasi mencakup perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa kemudian yang artinya bagian asal hubungan internal serta eksternal perusahaan. Perilaku mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang adalah kunci asal motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, serta kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya artinya respons asal suatu aksi.

Motivasi timbul dari dalam diri manusia sebab dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan diharapkan motivasi di karyawan. Menggunakan adanya motivasi serta evaluasi kinerja, tujuan organisasi bisa tercapai dan tercapai juga tujuan pribadi. Pemberian motivasi pada seseorang adalah suatu mata rantai yang dimulai asal kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan membuat keputusan. Dari berbagai tahapan anugerah motivasi, faktor primer yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Hadiah motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hanya menggunakan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat menggunakan simpel memahami dan melaksanakannya. Motivasi artinya kesediaan buat mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan sang kemampuan itu buat memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan yang akan terjadi akibat eksklusif tampak menarik. Memberi motivasi berafiliasi menggunakan kepastian bahwa orang berkecimpung kearah yang diinginkan, dengan demikian maka sasaran motivasi ialah untuk mencapai rasa memiliki bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.

Selain komunikasi serta motivasi kerja, ada faktor terakhir yg bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin artinya tindakan manajemen buat mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan istilah lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki serta menghasilkan pengetahuan perilaku dan sikap para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif menggunakan karyawan yang lain menaikkan prestasi kerja. Disiplin diartikan menjadi sistem yang berisi kebijakan peraturan, mekanisme yang mengatur sikap baik secara individu maupun gerombolan pada sistem organisasi. Penerapan disiplin bagi pegawai diperlukan dapat menaikkan kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang di dapatkan penulis dari PT. Ace Engineering & Construction dalam pencapaian kinerja karyawan belum optimal bahkan cenderung karyawan menurun. Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan sangat di perhatikan karena kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan akan menghasilkan meningkatnya kinerja secara keseluruhan berikut data fenomena yang penulis dapatkan dari HRD PT. Ace Engineering & Construction.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ace Engineering & Construction

No.	Aspek Penilaian	Target	Karyawan		
			2019	2020	2021

			Presentase	Presentase	Presentase
1.	Mempunyai Kemauan/motivasi kerja menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja perusahaan	100%	93%	91%	89%
2.	Memiliki Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di tentukan perusahaan	100%	91%	90%	87%
3.	Mampu meningkatkan pekerjaan di lingkungan perusahaan/kerja	100%	92%	90%	89%



Tabel Lanjutan 1.1

4.	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	100%	92%	90%	88%
5.	Memiliki tingkat Kedisiplinan tinggi dalam pekerjaan	100%	92%	90%	87%
6.	Memiliki kemampuan kerjasama dengan baik dalam suatu pekerjaan	100%	90%	89%	87%
	Rata-rata	100%	91%	89%	87%

Sumber:
Hasil

Pengolahan Data Divisi HR

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil data rata-rata penilaian kinerja pada tahun 2019 samapi 2021. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa data kinerja karyawan mengalami penurunan pada penilaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Secara umum bahwa kinerja karyawan pada PT. Ace Engineering & Construction belumlah maksimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan 100 %. Hal ini menunjukkan belum tercapainya target kinerja yang diprediksi sebagai penyebabnya antara lain Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja.

PT. Ace Engineering & Construction adalah salah satu perusahaan yang ada di kawasan yang berada di Komplek Golden Plaza Fatmawati Blok J16/17, Jl. RS Fatmawati No.15, Gandaria Selatan, Cilandak Jakarta Selatan 12420. Perusahaan ini bergerak dibidang Kontraktor. Didirikan pada tahun 1993. Perusahaan ini dibangun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan dikelola secara profesional dengan baik untuk serta memiliki karyawan sebanyak 133 orang.

Berdasarkan pada latar belakang suatu masalah yang sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti sebelumnya dan kondisi yang terjadi di PT. Ace Engineering & Construction, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction. Selain itu, dari hasil tinjauan pustaka yang dilakukan, faktor Komunikasi, faktor Motivasi dan Disiplin kerja diketahui dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mendorong peneliti untuk membuktikan apakah dari beberapa faktor tersebut layak untuk dapat ditingkatkan kepada kinerja suatu karyawan PT. Ace Engineering &

Construction agar mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Oleh sebabnya, sebagaimana penulis melakukan penelitian ini dengan ber judul.

“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ACE ENGINEERING & CONSTRUCTION”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulisan mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di paparkan maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ace Engineering & Construction.

2. Kegunaan Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan hendaknya memiliki manfaat bagi pihak yang melakukan maupun pihak lain. Adapun kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan PT. Ace Engineering & Construction sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini dibutuhkan dapat dijadikan bahan berita bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan bisa dipergunakan menjadi bahan referensi atau perbandingan buat penelitian selanjutnya yang berkaitan menggunakan Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

