

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan adalah perusahaan bisnis baik jasa maupun barang yang menjadi tujuan organisasi untuk mendapatkan keuntungan. Persaingan antar perusahaan semakin meningkat di era globalisasi saat ini peka untuk selalu memiliki kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) dapat dikembangkan secara aktif. Sumber daya manusia pembelajar haruslah orang yang mau belajar dan mau bekerja keras. Hanya dengan cara ini potensi manusia dapat dimaksimalkan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah untuk memfasilitasi kinerja organisasi. Kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sebagai seorang manusia individu dimana perilaku kerja menjadi sumber daya utama dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Perusahaan memiliki sumber daya selain manusia, seperti modal, metode dan mesin, tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak mengandalkan sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa tujuan-tujuan untuk ini diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*), yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang

telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Sugiyono et al 2021).

Pada era globalisasi sekarang ini dengan adanya kompetensi dari semua organisasi atau perusahaan yang dituntut untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang lebih unggul. Perusahaan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi lebih baik dan berkualitas, sehingga dapat mengikuti jalannya kemajuan teknologi dan perdagangan yang ada. Untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan itu sendiri dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kinerja. Melakukan evaluasi kinerja maka perusahaan dapat mengetahui perkembangan kinerja karyawannya. Selain itu dalam rangka memenangkan persaingan maupun sekedar bertahan dalam ketatnya persaingan di era globalisasi dewasa ini, maka suatu perusahaan harus dapat beradaptasi dan menerapkan rencana strategis untuk meningkatkan sumber daya manusianya dengan tujuan mengubahnya menjadi faktor kekuatan (*strength*) yang kompetitif.

PT Surgika Alkesido dalam melaksanakan aktivitasnya memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan sebagai penggerak utama jalannya organisasi dan aset penting bagi perusahaan dan menjadi prioritas utama. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman.

PT Surgika Alkesindo adalah Perusahaan Kesehatan dan Estetika yang Mapan dan Organisasi dengan Kinerja Tinggi. Perusahaan ini adalah distributor eksklusif resmi dari berbagai kelas terkenal dan kelas dunia yang dibuat di Amerika Serikat Eropa Peralatan medis Jepang yang dapat digunakan untuk persediaan *Bedah Icu Orthopedic Ophthalmology Aesthetic* mendistribusikan dan memasarkan produknya. Ke rumah sakit lembaga medis dan saluran lainnya di seluruh Indonesia. Karena cepatnya ekspansi dan laju pertumbuhan perusahaan ini, perusahaan memiliki persyaratan segera untuk mencari kandidat bermotivasi tinggi yang berorientasi pada motivasi dan motivasi untuk

bergabung dengan tim penjualan dan pengembangan pasar penjualan yang dinamis. PT Surgika Alkesindo berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Dengan perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan. Tabel 1.1 menunjukkan data penilaian kinerja kegiatan tahun 2020-2022 yang ada pada perusahaan PT. Surgika Alkesindo.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesido

No.	Indikator Penilaian	Target Pertahun	2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	80%	80%	50%
2.	Kuantitas	100%	88%	88%	78%
3.	Ketepatan Waktu	100%	80%	80%	75%
4.	Efektifitas	100%	90%	90%	88%
5.	Kemandirian	100%	85%	80%	75%
Total Pertahun		100%	84,6%	83,6%	73,2%

Sumber: Departemen HRGA PT Surgika Alkesindo, 2023 (data sudah olah)

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan PT Surgika Alkesindo mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan sebesar 84,6%, pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan sebesar 83,6% sedangkan di tahun 2022 realisasi kinerja karyawan sebesar 73,2%. Akan tetapi dapat penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir masih dibawah standar target perusahaan. Manajemen perusahaan berusaha mencari solusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan fenomena yang di uraikan di atas, belum mencapaikan target yang di inginkan dan masih cenderung berfluktuatif. Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, organisasi ataupun Lembaga. Maju mundurnya suatu perusahaan disebabkan oleh kinerja karyawan. Disiplin adalah tindakan seseorang mematuhi peraturan yang ada dan mengaplikasikan peraturan tersebut dalam tindakan yang nyata. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. (Winanti, 2011), dalam

penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan dan karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Surgika Alkesido yang pertama adalah komunikasi. Para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan. Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih – lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan – tujuan organisasi. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Faktor kedua selain komunikasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Surgika Alkesido adalah motivasi kerja. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga memiliki peranan dalam meningkatkan efektifitas kinerja para pekerjanya, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Selain komunikasi dan motivasi kerja ada faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Surgika Alkesido adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang dimiliki oleh para karyawannya dalam melaksanakan beban tugas. Selain pelatihan dan motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi

pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya setiap organisasi mengharapkan karyawan dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Hasibuan (2013) berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon cabang Bintaro” menunjukkan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Sugiono & Pratista (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rifa Topaz Utama Di Jakarta” menunjukkan hasil bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sebagaimana yang didasarkan pada uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan kajian lebih lanjut terkait apakah ditemukan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itulah, peneliti hendak menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk tugas akhir yang judulnya ialah: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surgika Alkesindo”**

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 pada PT Surgika Alkesindo?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surgika Alkesindo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Surgika Alkesindo?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berlandaskan perumusan masalah yang sudah di jelaskan, maka tujuan dan kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Surgika Alkesindo.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surgika Alkesindo.
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Surgika Alkesindo.

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 Surgika Alkesindo sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama tentang pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan

komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

