BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi 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. Semakin banyak aktifitas didalam suatu perusahaan yang tidak terlepas dari dampak dan masalah yang terjadi pada lingkungan, sosial, dan ekonomi. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan di dalam sebuah perusahaan karena SDM yang baik. Maka akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan dalam mewujudkan tujuan setiap perusahaan. Tujuan adanya SDM didalam sebuah perusahaan supaya setiap pekerjaan dijalankan oleh tenaga pekerja yang tepat dan sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan, dan mencapai target yang diinginkan. Manfaat dari adanya SDM itu sendiri adalah untuk membantu mengembangkan perusahaan dengan mewujudkan target serta tujuan yang ingin dicapai perusahaan serta menghasilkan profit yang maksimal didalam berjalannya suatu perusahaan.

Komunikasi menurut Amirullah (2015:206), 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 berhadap-hadapan, 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.

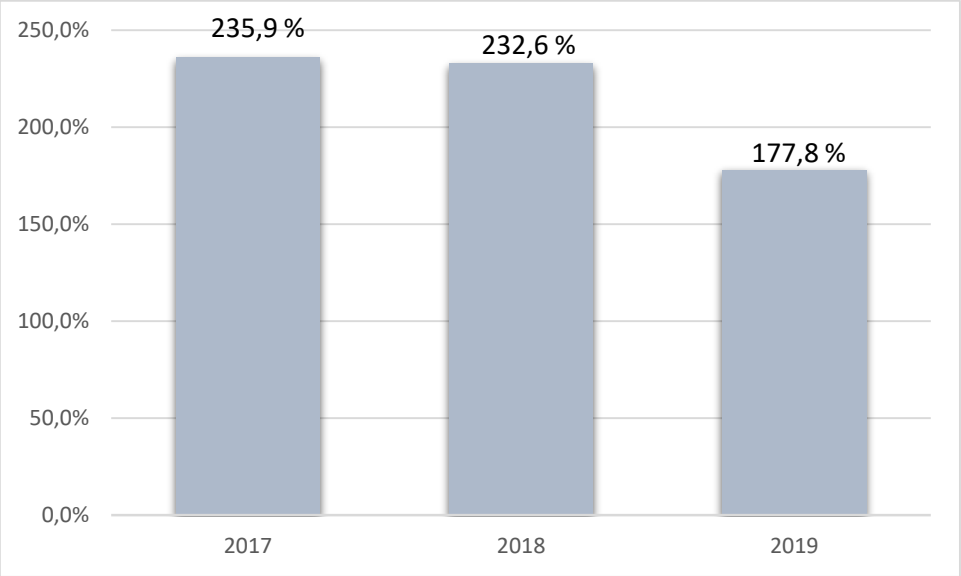
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian-kesedian seseorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisplinkan diri. Adanya disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangatlah tergantung kepada orang-orang yang berada di lingkungan tersebut. Salah satu fungsi manajemen agar perusahaan berjalan secara efektif dan efisien yaitu dengan adanya fungsi pengawasan (*controlling)*. Usaha yang ditempuh dalam pencapaian tujuan ini adalah dalam melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seorang pimpinan harus melakukan pengawasan

terhadap bawahan dalam melakukan pekerjaan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

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.

Menurut Sinambela (2016:480) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut grafik mengenai KPI (*Key Performance Indicator*) karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu pada tahun 2017-2019 :



Sumber : Data Perusahaan, 2020

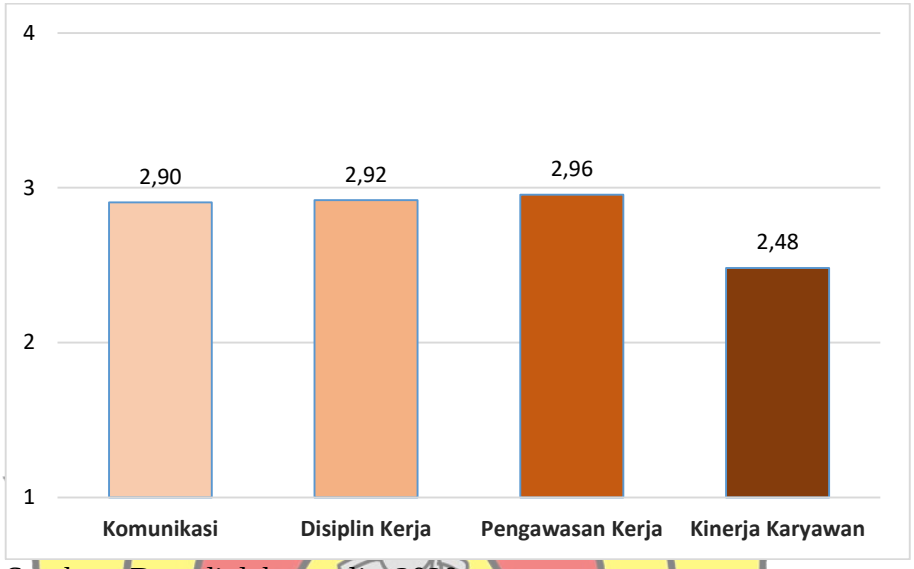
Gambar 1.1

KPI Karyawan Bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu

PT Kimia Farma Plant Jakarta tahun 2017-2019

Dari gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa KPI karyawan tahun 2017 sebesar 235,87%, tahun 2018 sebesar 232,60% dan pada tahun 2019 sebesar 177,80% sehingga dapat disimpulkan bahwa KPI karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir. Dengan terjadinya hal itu kinerja karyawan yang dihasilkan tidak efektif karena target yang tidak tercapai. PT Kimia Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri farmasi. Dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat tentunya perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang unggul. Dari hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan melakukan survei menyebarkan kuesioner mengenai komunikasi, disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan kepada 21 karyawan bagian

Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu atau 20% dari jumlah karyawan yang ditetapkan sebagai responden dalam penelitian ini maka diperoleh hasil sementara yang dijelaskan melalui gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis, 2020

Gambar 1.2

Hasil Pra-penelitian

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada gambar 1.2 dan berdasarkan tabel 3.3 dari interpretasi nilai hasil tanggapan responden maka dapat dijelaskan bahwa komunikasi rata-rata sebesar 2,90 yang artinya komunikasinya sudah baik. Untuk disiplin kerja rata – rata sebesar 2,92 yang artinya disiplin kerja yang ada sudah baik. Sedangkan untuk pengawasan kerja rata-rata sebesar 2,96 yang berarti pengawasan kerja karyawan bagian pengawasan mutu dan pemastian mutu di PT Kimia Farma Plant Jakarta sudah baik. Tetapi, untuk kinerja dengan rata-rata

sebesar 2,48 yang artinya kinerja dalam keadaan tidak baik atau belum efektif.

Berdasarkan dengan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat gap terhadap kinerja yang tidak baik, dengan komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja di PT Kimia Farma Plant Jakarta yang harus diteliti lagi sehingga judul penelitan ini : **"Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta".**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi sudah baik namun masih kurangnya komunikasi yang terjalin antar rekan kerja yang mengakibatkan terjadinya perbedaan data analisa.
2. Disiplin kerja sudah baik namun masih ditemukannya karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pengawasan kerja sudah baik namun kurangnya pengawasan karyawan dalam menganalisa suatu produk sehingga masih ditemukannya hasil data analisa yang kurang maksimal.

4. Kinerja karyawan tidak baik karena target analisa yang dihasilkan karyawan tidak dapat dicapai tepat waktu sesuai dengan data KPI yang mengalami penurunan 3 tahun terakhir dan karyawan tidak memaksimalkan tenaga yang dimilikinya dalam bekerja.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada variabel komunikasi, disiplin kerja, pengawasan kerja dan kinerja karyawan serta responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas. Perumusan masalah dalam penelitian ini, dapat di tetapkan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta ?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta ?
4. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan di PT Kimia Farma Plant Jakarta sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Pengawasan Mutu dan Pemastian Mutu PT Kimia Farma Plant Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan penulis memperoleh dua manfaat, yaitu teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Kimia Farma Plant Jakarta mengenai Komunikasi, Disiplin kerja, dan Pengawasan kerja yang dapat memperbaiki dan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

2. Bagi Universitas Darma Persada

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah koleksi pustaka untuk kajian mahasiswa Universitas Darma Persada.