

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, Dimana dunia semakin menyatu, tidak biasa lagi kejadian di suatu negara tertutup bagi dunia luar, teknologi informasi dan komunikasi telah merangsang perubahan hubungan antara bangsa yang tidak biasa lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan Negara. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai fase yang harus di tingkatkan efisiensi dan kinerjanya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa meningkatkan Produktivitas dalam bekerja.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan supaya kelangsungan hidup operasionalnya dapat terjamin. Kinerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia adalah

suatu aset penting bagi perusahaan, dengan sumber daya manusia yang baik serta bermutu maka akan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Amirullah (2015:206) Komunikasi 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 di hasilkan oleh setiap 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.

Sesuai dengan penelitian Luh Mang Indah Mariana dkk (2017) hasil analisis yang diolah, bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan Komunikasi yang terjadi di PT. Sanjaya Tama Lestari adalah kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat. Atasan cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya karena atasan merasa benar dengan alasan yang tidak di mengerti oleh bawahannya terkadang atasan merasa sudah memberikan *feedback* akan tetapi belum spesifik, sehingga membuat bawahan tidak mengerti akan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan.

Selain faktor Komunikasi dan Disiplin Kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar karyawan mampu bekerja dengan baik salah satu

motivasi itu adalah dengan memberikan insentif bagi karyawan yang dapat bekerja sesuai target atau harapan perusahaan. Perusahaan harus mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karier, Karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Semakin besar pemberian insentif maka semakin tinggi pula motivasi yang timbul terhadap pekerjaan karyawan, dengan motivasi yang tinggi para karyawan akan semakin giat menjalankan semua pekerjaan dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Selain Komunikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan baik tertulis maupun tidak dan jika melanggar akan dikenai sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan dalam perusahaan akan meningkat jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Setiap karyawan juga telah mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Setiap karyawan perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman dan menciptakan lingkungan kondusif.

PT Sanjaya Tama Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak sebagai penyedia jasa untuk team marketing yang bekerja sama dengan PT Unilever Indonesia, guna meningkatkan penjualan barang - barang unilever. Mengingat perkembangan teknologi yang semakin canggih dan

persaingan kompetitor yang semakin ketat maka PT Unilever Indonesia berharap pada team marketing PT Sanjaya Tama Lestari juga dapat bersaing dan aktif dalam memberikan ide - ide kreatif guna menciptakan program promosi yang bisa membantu penjualan produk unilever semakin meningkat sehingga tujuan dari PT Unilever Indonesia untuk menjadai *market leader* bisa tercapai.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan yang kompetitif, faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku karyawan. Sumber Daya Manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai disiplin dan kinerja baik serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dengan berbagai cara, diantaranya seperti komunikasi dan kedisiplinan dalam bekerja. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan urain tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sanjaya Tama Lestari Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian adalah

1. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya?

3. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya?
4. Apakah Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Sanjaya Tama Lestari Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti Kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang akan dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

## 3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan Komunikasi, Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan.