

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan utama dalam proses peningkatan kinerja perusahaan. Pada umumnya, kinerja yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memerhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai kinerja dan produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada.

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertingkah laku misalnya tingkat kedisiplinan, memiliki perasaan dan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Sumber Daya Manusia suatu perusahaan dituntut kemampuan beradaptasi yang sangat tinggi agar sumber daya manusia tidak tergilas oleh perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Agar peran sumber daya manusia tersebut dapat sinkron dengan visi, misi, tujuan dan harapan organisasi, manusia sebagai salah satu sumber daya harus dapat melakukan penyesuaian terhadap perkembangan organisasi yang semakin kompetitif.

Kinerja individu adalah bagian hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Faktor dalam penilaian kinerja diantaranya : prestasi pekerjaan (ketelitian, keterampilan, dan penerimaan pengeluaran), kuantitas pekerjaan, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan dan komunikasi (Dessler, 2015).

Untuk menjamin keberhasilan penilaian kinerja, para manajer harus berperan serta secara langsung. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dalam organisasi kadang-kadang perilaku pekerja menjadi sangat mengganggu atau kinerja mereka tidak dapat diterima. Dalam kondisi seperti ini, diperlukan disiplin. Praktiknya, ada saja karyawan yang mempunyai kebiasaan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, bertindak kasar terhadap pelanggan atau terlibat dalam tingkah laku yang tidak profesional dengan rekan kerja. Ketika ini terjadi, diterapkanlah disiplin karyawan untuk mengkomunikasikan perilaku yang tidak dapat diterima seperti itu, dan sekaligus memberi peringatan bahwa akan ada tindakan lebih lanjut bila karyawan tidak mengubah perilakunya (Cottringer, 2003 dalam Marwansyah, 2014:321).

Tidak ada kelompok yang hidup tanpa komunikasi. Melalui komunikasi, informasi dan gagasan dapat dikirimkan dan saling dipertukarkan. Sebuah

gagasan, secemerlang apa pun, tidak akan berguna sebelum disampaikan atau dipahami oleh orang lain. Komunikasi yang sempurna, akan tercipta bila sebuah pemikiran atau gagasan disampaikan dan dapat diterima dengan persepsi yang sama oleh penerima pesan. Banyak masalah yang muncul dalam sebuah organisasi merupakan akibat langsung dari kegagalan berkomunikasi. Komunikasi yang salah menjadi penyebab dari sebagian besar masalah. Kesalahan dalam komunikasi dapat menimbulkan kebingungan dan bisa menyebabkan gagalnya sebuah rencana yang telah tersusun rapi. Pemahaman atas proses komunikasi sangat penting karena melalui proses inilah para manajer membimbing, mengkoordinasikan, memberi penyuluhan, mengevaluasi, dan melakukan supervisi.

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya kedisiplinan yang tinggi dan mempunyai komunikasi yang baik akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan dengan pembuatan skripsi yang berjudul : **“ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA THE CANGKRINGAN JOGJA VILLAS AND SPA”**

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

- a. Kedisiplinan dibatasi pada standar penerapan disiplin.
- b. Komunikasi dibatasi pada fungsi dan hambatan berkomunikasi.

- c. Kinerja dibatasi pada hasil penilaian kerja karyawan dilihat dari sikap kedisiplinan dan proses komunikasi.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Komunikasi yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penyusunan penelitian di The Cangkringan Jogja Villas And Spa adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk menganalisis manakah diantara dua variable yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam teori dan prakteknya. Serta mengetahui pengetahuan yang mendalam tentang Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung. Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

b. Bagi Organisasi/Instansi

Diharapkan dapat memberi masukan-masukan mengenai Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan dilakukan nantinya agar organisasi lebih baik dan unggul. Serta mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan berdasarkan kedisiplinan kerja dan komunikasi.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian ataupun menjadi bahan pembanding sesuai dengan bidang yang diteliti oleh peneliti. Dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.