

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sumber daya utama untuk mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dengan karakteristik tertentu mampu mempengaruhi kinerja karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga Perusahaan mengharapkan pekerjaannya bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi diperlukan untuk mencapai proses yang diharapkan Perusahaan agar dapat menyelesaikan tugas – tugas dengan baik.

Perusahaan memerlukan komunikasi yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Komunikasi interpersonal yang baik memiliki sifat dialogis dimana dari adanya keterbukaan diri mampu memunculkan *feedback* dan pemahaman satu dengan lainnya. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas Perusahaan, karena hubungan komunikasi yang kurang baik dapat membuat masalah yang dapat merugikan Perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pimpinan atau dengan rekan kerja. Komunikasi ada 2 bagian yaitu komunikasi secara *verbal* dan non *verbal*.

disiplin kerja sangat penting dalam suatu Perusahaan atau organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka Perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuan dengan program kerja yang dilakukan. Semakin baik disiplin pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja yang dicapainya. Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik maka harus dibuatkan aturan atau prosedur yang harus diikuti baik semua karyawan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan tanggung jawab dan integritas Perusahaan.

Dengan disiplin kerja yang baik dapat bekerja secara efisien dan efektif artinya disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja merupakan fondasi penting bagi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja meliputi beberapa aspek mulai dari ketepatan waktu, kualitas kerja, tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Produktivitas karyawan adalah perbandingan terbalik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas karyawan merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien seseorang dalam menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan yang diberikan. Ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan dapat menghasilkan *output* yang berkualitas dalam batas waktu dan sumber daya yang tersedia. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan dapat menghasilkan lebih banyak atau mencapai tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan

perusahaan karena dapat berdampak langsung terhadap hasil yang meningkat.

Dalam praktik di sebuah industri atau perusahaan komunikasi kerap memiliki suatu permasalahan seperti kurangnya informasi. Karyawan mungkin tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang tujuan perusahaan, perubahan kebijakan, atau prosedur baru. Akibatnya, mereka bisa merasa tidak terlibat atau tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka, yang bisa mengurangi produktivitas. Feedback yang kurang baik, jika manajemen tidak bisa memberikan feedback yang baik kepada pegawai bisa membawa ke situasi yang buruk dan dapat mengurangi produktivitas karyawan. Komunikasi vertikal dan horizontal yang buruk, Komunikasi yang buruk antara berbagai level dalam organisasi (vertikal) atau antar departemen yang berbeda (horizontal) dapat menghambat kolaborasi dan menyebabkan konflik. Budaya komunikasi yang tidak mendukung, jika perusahaan tidak memiliki budaya komunikasi yang terbuka dan mendukung, karyawan mungkin merasa malas untuk berbicara atau menyampaikan masalah, yang bisa mengarah pada masalah yang tidak diungkapkan dan tidak terpecahkan.

Permasalahan yang mengenai komunikasi di sebuah industri maupun perusahaan bisa diatasi seperti meningkatkan transparansi, menyediakan informasi yang jelas dan teratur kepada semua karyawan tentang tujuan, kebijakan dan perubahan penting. Meningkatkan umpan balik, menciptakan sistem umpan balik yang terbuka di mana karyawan merasa nyaman memberikan dan menerima feedback.. mendorong budaya terbuka, membangun budaya di mana komunikasi terbuka dan jujur dihargai dan

didorong, serta komunikasi yang efektif. Dengan mengatasi suatu permasalahan yang terjadi diperusahaan berkaitan dengan komunikasi bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering terjadi yaitu ketidakhadiran karyawan. Aspek yang menggambarkan permasalahan tersebut yaitu Frekuensi Tinggi, Karyawan sering kali tidak hadir tanpa pemberitahuan yang memadai atau alasan yang jelas. Ketidakhadiran yang sering dapat menyebabkan gangguan dalam workflow dan memaksa rekan kerja untuk menutupi kekurangan yang ditinggalkan, yang bisa mengakibatkan beban kerja yang tidak adil dan stres. Absensi Tidak Terencana karyawan yang tidak hadir tanpa perencanaan atau tanpa pemberitahuan sebelumnya membuat manajemen sulit untuk merencanakan dan mengatur sumber daya manusia dengan efektif. Ini dapat menyebabkan kekacauan dalam jadwal kerja, terutama dalam posisi yang memerlukan kehadiran secara konsisten. Pengaruh Terhadap Tim ketidakhadiran yang tinggi dapat mempengaruhi moral tim dan menyebabkan ketidakpuasan di antara rekan kerja yang harus menangani pekerjaan tambahan. Ini bisa menyebabkan konflik internal, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada kolaborasi. Produktivitas yang menurun ketidakhadiran yang sering kali menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Proyek mungkin terhambat, dan output perusahaan bisa menurun karena ketidakmampuan untuk memenuhi tenggat waktu atau target yang ditetapkan. peningkatan biaya ketika karyawan tidak hadir, perusahaan mungkin perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk pekerja sementara atau

lembur bagi karyawan yang ada, yang bisa meningkatkan biaya operasional dan mempengaruhi profitabilitas.

Penelitian ini dilakukan di Usaha Dagang UD Sumber Agung yang beralamatkan di Jalan Kepuhanyar RT.01 RW.01 Desa Kepuhanyar Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto. Usaha Dagang UD Sumber Agung merupakan industri yang memproduksi tahu sejak 2013. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan indikasi permasalahan yaitu mengenai komunikasi dan disiplin kerja. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul “**Pengaruh Komunikasi *Interpersonal* dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di UD Sumber Agung**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang menjadi bahan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan di UD Sumber Agung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas karyawan di UD Sumber Agung?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan UD Sumber Agung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap produktivitas karyawan UD Sumber Agung

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di UD Sumber Agung
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan Usaha Dagang UD Sumber Agung

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini juga mempunyai manfaat secara praktis dan teoritis. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan memberikan pengalaman secara langsung dalam penyusunan penelitian menulis karya ilmiah dengan metode ilmiah.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan untuk merencanakan sumber daya manusia di Perusahaan dengan menggunakan metode tentang pemberdayaan sumber daya manusia yang baik, agar dapat mencapai tujuan Perusahaan.

c. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat dalam tambahan informasi, yang berkaitan dengan penelitian pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan .

d. Bagi perguruan tinggi

Mendukung kepastakaan sebagai refrensi penelitian dan menambah keilmuan teoritis di Universitas Islam Majapahit.

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Memberikan sumbangan penambahan mengenai teori sumber daya manusia
- b. Memberikan sumbangan penambahan mengenai teori komunikasi interpersonal, disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
- c. Sebagai refrensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.