

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis merupakan tindakan yang dimaksudkan agar dapat memperoleh tujuan berupa laba. Semua yang melakukan bisnis pasti menginginkan hasil yang maksimal. Maka dari itu dapat kita ketahui para pembisnis yang mulai memasuki bisnis properti. Karena bisnis properti kini dipercaya dapat keuntungan yang cukup menjanjikan. Dalam menjalankan bisnis tujuan yang utama ialah memberikan hasil berupa keuntungan bagi mereka yang sedang menjalankan bisnis sesuai dengan prinsip ekonomi yakni jual beli.

Perkembangan bisnis properti di Indonesia saat ini semakin meningkat lantaran semakin banyak orang yang membeli rumah atau apartemen sebagai tempat tinggal mereka, karena hal tersebut merupakan kebutuhan utama yang harus terpenuhi. Tempat tinggal tentunya harus menjadi tempat ternyaman bagi seorang manusia, itulah yang menyebabkan banyaknya manusia yang membeli rumah hunian yang nyaman bagi mereka. Selain itu, tempat tinggal dapat dijadikan sebagai tempat untuk melakukan kegiatan usaha. Selain itu bisnis properti lebih menjanjikan bagi para investor. Karena, selain memiliki keuntungan yang lebih besar, bisnis properti juga memiliki minim resiko.

PT XYZ memulai konsorsium baru pada tahun 2001 yang terdiri dari para pengusaha besar nasional untuk melanjutkan pembangunan Menara Jakarta yang sebelumnya tertunda karena krisis ekonomi pada tahun 1997 di Asia, krisis Indonesia menjadi merasakan dampak dari krisis ekonomi tersebut. Saat ini PT XYZ berhasil mengembangkan bisnisnya dari sektor gedung tinggi yang akan dijadikan tempat tinggal hunian, tempat ini berada di daerah Kemayoran, Jakarta Utara. PT XYZ sangat disiplin dalam mengembangkan pembangunan ini dengan melihat hal-hal apa yang konsumen mau dan konsumen sukai hal-hal ini

contohnya seperti akses untuk arah bandara serta keluar tol kemayoran dengan waktu 15 menit langsung tiba lokasi.

Dalam mengelola sumber daya manusia PT XYZ tentunya memiliki beberapa masalah terhadap komunikasi, pengembangan karir, kedisiplinan karyawan serta motivasi karyawan mereka. Perusahaan yang sudah lama berdiri, hingga saat ini masih terus bereksistensi di dunia properti bahkan semakin berkembang dengan banyaknya *buildings* PT XYZ di beberapa kota Jakarta dan sekitarnya. Perusahaan yang bergerak di industri properti ini merupakan suatu industri yang cukup menjanjikan dari segi potensi *income* yang didapatkan maupun perkembangan karir. Di Indonesia bidang properti adalah bidang yang selalu berkembang hampir di seluruh daerah. Alasan utama dari berkembangnya bidang properti dalam industri adalah program utama yang sangat ditekankan oleh pemerintah. Tentunya hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang menjadi salah satu elemen dari industri properti. Sumber daya manusia meliputi pola pikir serta tenaga fisik seorang manusia yang memiliki peran utama dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memaksimalkan sumber daya mereka untuk mendapatkan hasil yang baik, karena ketika sumber daya manusia di sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik, maka perusahaan akan lebih berpeluang untuk mencapai tujuan mereka serta mudah pula dalam merekrut calon karyawan baru yang profesional sesuai dengan kebutuhan posisi perusahaan. Guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan adanya komunikasi, pengembangan karir, motivasi serta disiplin yang baik.

Perusahaan yang berkualitas tentunya memiliki komunikasi yang efektif. Komunikasi yang ada pada perusahaan tersebut pasti sangat berpengaruh pada kinerja karyawannya, karena hal-hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas mereka. Dalam melakukan optimalisasi kinerja karyawan PT XYZ, komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka. Sutrisno (2017: 17), berpendapat bahwa dalam suatu komunikasi yakni memiliki suatu konsep mempunyai banyak makna. Perbedaan makna pada komunikasi dapat didasarkan pada komunikasi sebagai proses sosial. Makna dari komunikasi terdapat pada konteks ilmu sosial. Tempat

para ilmuwan sosial umumnya melakukan penelitian menggunakan pendekatan komunikatif yang berfokus pada aktivitas manusia dan hubungan antara pesan dan tindakan. Komunikasi yang baik tentunya akan membuat karyawan merasa nyaman karena hal itu akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. (Supriantin & Priadana, 2018)

Pada penelitian terdapat penelitian terdahulu dengan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu ini diteliti oleh Sutarno, Yenny, Supriyanto, Dewi Anggraini, Zulkifli Umar tahun 2019 yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abad”i. Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus terhadap topik yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti Kinerja Karyawan dengan mengumpulkan responden sebanyak 38 orang dapat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh komunikasi kepada kinerja karyawan di CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat sebesar 33,5%, dan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian.

Peneliti melakukan pra-survey dengan menggunakan metode penelitian lapangan dengan melakukan pendekatan kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif ialah jenis penelitian yang memiliki tujuan menganalisis suatu data kuantitatif atau berupa angka yang telah didapatkan dengan cara mendeskripsikannya. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sebanyak 49 orang karyawan PT XYZ. Skala pengukuran pra-survey kelima variabel akan menggunakan skala Guttman. Skala Guttman adalah metode analisis data dengan tipe jawaban yang sangat tegas. Menurut Sugiyono (2016:96) Skala Guttman memiliki variabel yang pasti seperti “Ya dan Tidak”, “Benar dan Salah”, “Pernah-Tidak Pernah”.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Komunikasi Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan mengkomunikasikan hasil kinerja kepada karyawan	69.4%	30.6%
2	Karyawan dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan	59.2%	40.8%
3	Setiap kendala pekerjaan yang terjadi, karyawan mengkomunikasikan kepada atasan	67.3%	32.7%
4	Karyawan percaya terhadap rekan kerjanya dalam mengerjakan pekerjaan	59.2%	40.8%

Tabel 1. 1

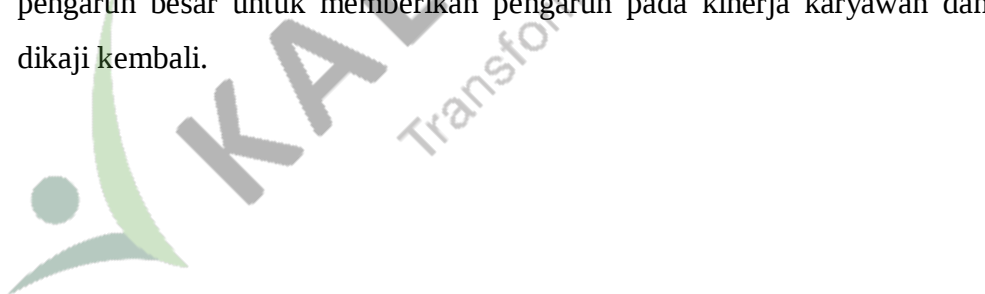
Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa 45 responden, 69.4% karyawan merasa atasan mengkomunikasikan hasil kinerja kepada karyawan, sedangkan 30.6% karyawan yang tidak merasakan hal tersebut. Sebanyak 59.2% karyawan dapat dengan mudah melakukan komunikasi dengan atasan, sedangkan 40.8% karyawan tidak dapat melakukan hal tersebut. Sebanyak 67.3% karyawan mengkomunikasikan setiap kendala pekerjaan kepada atasan, sedangkan 32.7% karyawan tidak mengkomunikasikan hal tersebut. Sebanyak 59.2% karyawan percaya terhadap rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan, sedangkan 40.8% karyawan tidak percaya dengan hal tersebut. Dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam berkomunikasi dikarenakan ada beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman ketika berkomunikasi dengan atasan.

Tidak hanya komunikasi saja, Disiplin seringkali menjadi sebuah masalah di sebuah perusahaan. Lantaran kurangnya kesadaran karyawan terhadap aturan yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pengertian disiplin karyawan merupakan suatu hal yang harus ditanamkan oleh seorang karyawan dimana karyawan harus memiliki kesadaran dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku didalam sebuah perusahaan. Hasibuan (2019:193), kedisiplinan merupakan tindakan seseorang yang dilakukan atas dasar kesadaran serta kesediaannya mematuhi semua norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku di tempat dimana orang tersebut berada. Jika para karyawan tidak memiliki jiwa

disiplin, maka tidak mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang maksimum. Disiplin yaitu kesediaan bagi seseorang untuk mematuhi semua peraturan instansi yang telah ditetapkan oleh manajemen untuk dijalankan semua karyawan dengan tanpa paksaan dan berdasarkan kesadaran sendiri. Maka dari itu seorang karyawan harus dapat memaksimalkan disiplin mereka, sebagai bentuk taat kepada aturan perusahaan serta sebagai acuan untuk dapat bertahan di perusahaan tempat bekerja.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian terdahulu dengan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu ini diteliti oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah, dan Fitri Nur Azijah tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek)”. Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus terhadap topik yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti Kinerja Karyawan dengan mengumpulkan responden sebanyak 30 orang dapat disimpulkan terdapat pengaruh kuat pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. SINAR SOSRO Rancaekek. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan persentase yang cukup kecil 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh besar untuk memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan untuk dikaji kembali.



Tabel 1.2 Data Sekunder Disiplin Karyawan PT XYZ

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Terlambat Masuk	Hari Kerja	Absen
Januari	29	13	26	22
Februari	36	17	24	15
Maret	30	19	26	21
April	32	16	26	19
Mei	32	15	23	19
Juni	41	13	25	10
Juli	27	17	26	24
Agustus	30	16	23	21
September	38	19	26	13
Oktober	33	18	23	18
November	30	16	26	21
Desember	28	14	26	23

Tabel 1. 2

Sumber : Absensi Karyawan PT. XYZ (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan masih banyak karyawan PT. XYZ yang terlambat dan absen sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. XYZ belum disiplin dalam hadir tepat waktu karena tercatat dari bulan Januari-Desember yang belum dapat hadir tepat waktu. Tidak hanya itu, karyawan PT. XYZ juga masih kurang menghargai hari masuk kerja, pasalnya masih banyak diantaranya karyawan yang melakukan absen.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Disiplin Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	59.2%	40.8%
2	Karyawan selalu mentaati ketentuan jam kerja	63.3%	36.7%
3	Karyawan selalu mengumpulkan tugas tepat waktu	57.1%	42.9%
4	Karyawan mampu mempertimbangkan segala resiko dalam menjalankan pekerjaan	61.2%	38.8%

Tabel 1. 3

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil data pra survey pada tabel 1.3 menjelaskan sebanyak 59.2% karyawan konsisten untuk datang tepat waktu dalam bekerja, sedangkan sebanyak 40.8% karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja. Sebanyak 63.3% karyawan selalu menaati ketentuan jam kerja, sedangkan 36.7% karyawan tidak selalu menaati ketentuan jam kerja. Sebanyak 57.1% karyawan mampu mengumpulkannya dengan tepat waktu, sedangkan sebanyak 42.9% karyawan tidak selalu mengumpulkan tugas dengan tepat waktu. Sebanyak 61.2% karyawan dapat mempertimbangkan resiko pada pekerjaannya, sedangkan sebanyak 38.8% karyawan tidak mampu mempertimbangkan resiko dalam pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam melakukan kedisiplinan.

Pengembangan karir juga merupakan faktor pendukung keberhasilan sebuah perusahaan. Beberapa perusahaan mengalami kegagalan dalam mengembangkan karir sehingga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam Dr. Muhammad Busro, (2018:276) Gunarso mengatakan pengembangan karir ialah salah satu bentuk proses karir seorang individu dalam bekerja di suatu perusahaan. Berikut yang menjadi indikator pengembangan karir seorang karyawan yaitu kompetensi, penghargaan, bidang tugas, potensi, promosi, dan kemampuan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian terdahulu dengan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu ini telah diteliti oleh Zackharia Rialmi dan Papang Patoni tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan”. Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus terhadap topik yang memiliki kaitan dengan sumber daya manusia seperti Kinerja Karyawan dengan mengumpulkan responden sebanyak 40 orang dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat pada pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 6,18%, sedangkan sisanya 93,83% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Tabel 1.4 Pengembangan Karir Karyawan PT XYZ

NO	JABATAN	JUMLAH PEGAWAI	TAHUN 2022		
			PELATIHAN	MUTASI	PROMOSI
1	Sr. Secretary	1	1	0	0
2	General Affairs Head	1	1	0	0
3	Teknisi	18	0	0	0
4	General Affairs Staff	20	0	0	0
5	Human Resources Staff	11	0	0	0

Tabel 1. 4

Sumber : Data Pengembangan Karir Karyawan PT. XYZ (2022)

Pada tabel 1.4 dapat dilihat data pengembangan karir Karyawan yang dilakukan PT XYZ, pelatihan masih belum merata dan belum ada mutasi dan promosi karyawan. Dari jumlah pegawai tersebut hanya Sr.Secretary dan General Affairs Head yang memiliki pelatihan yakni sebanyak satu kali. Jabatan Sr Secretary, General Affairs head, memiliki 1 orang pegawai, Teknisi memiliki pegawai yang lebih banyak yakni 18 pegawai, General Affairs Staff memiliki 2 Orang pegawai, dan Human Resources Staff memiliki 11 orang pegawai.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Pengembangan Karir Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan karyawan kesempatan dan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan atau kursus	36.7%	63.3%
2	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mengembangkan karir karyawan	32.7%	67.3%
3	Perusahaan mampu meningkatkan jenjang karir karyawannya	44.9%	55.1%
4	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	32.7%	67.3%

Tabel 1. 5

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Dari hasil data pra survey pada gambar 1.5 menjelaskan bahwa 36.7% karyawan mendapatkan kesempatan dan peluang untuk tumbuh melalui program pelatihan atau kursus, sedangkan 63.3% belum mendapatkan kesempatan dan peluang tersebut. sebanyak 32.7% karyawan mendapatkan fasilitas untuk mengembangkan karir karyawan, sedangkan 67.3% karyawan belum diberikan fasilitas tersebut. Tidak hanya itu, sebanyak 44.9% karyawan mampu diberikan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan 55.1% karyawan belum mampu meningkatkan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Sebanyak 32.7% mendapatkan kesempatan untuk seleksi karyawan internal pada posisi yang dibutuhkan, sedangkan 67.3% karyawan belum mendapatkan kesempatan untuk seleksi karyawan internal pada posisi yang dibutuhkan. Dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam melakukan pengembangan karir.

Selain pengembangan karir yang menjadi sebuah acuan dipertahankannya seorang karyawan disebuah perusahaan motivasi juga diperlukan oleh karyawan. Karena pencapaian sebuah target dan tujuan perusahaan adalah salah satu bentuk keseriusan seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tentunya hal ini sangat dibutuhkan agar karyawan dapat memaksimalkan kinerja mereka. Motivasi merupakan salah satu komponen yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk meningkatkan rasa bertanggung pada tugas-tugas yang dimilikinya. Hafidzi dkk (2019:52) motivasi melahirkan semangat seseorang dalam menjalankan tugas mereka agar suatu pekerjaan dapat terlaksana lebih efektif dengan segala usaha yang dimilikinya agar dapat mencapai kepuasan. Agar memiliki keinginan bekerja dengan semangat dan memiliki ambisi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Maka dari itu, perusahaan harus dapat mengoptimalkan motivasi agar dapat terciptanya tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian terdahulu dengan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian terdahulu ini diteliti oleh Yoeyong Rahsel tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)". Peneliti berfokus terhadap topik yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti Kinerja Karyawan

melalui pengumpulan responden sebanyak 65 orang dapat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,95% sehingga peneliti dapat menyimpulkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Tabel 1.6 Kompensasi Karyawan PT XYZ

No.	Jenis Kompensasi
1.	BPJS Ketenagakerjaan
2.	BPJS Kesehatan
3.	Uang Makan
4.	Tunjangan Operasional (Messenger)
5.	Lembur / Overtime Pay

Tabel 1. 6

Sumber : PT XYZ

Berdasarkan tabel 1.6 dan 1.7 PT XYZ memberikan berbagai kompensasi kepada pekerja nya yang dibagi menjadi 2 bagian kompensasi yaitu : kompensasi karyawan dan kompensasi kepala bagian. Karyawan diberikan kompensasi meliputi : BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Uang Makan, Tunjangan Operasional (Messenger) dan Lembur/Overtime Pay. Berbeda dengan Karyawan, Kepala bagian hanya mendapatkan 3 jenis kompensasi yaitu : BPJS Ketenagakerjaan, Asuransi serta Uang Makan. Berikut range gaji karyawan PT XYZ :

Tabel 1.7 Range Gaji Karyawan PT XYZ

Jabatan	Gaji
Staff	UMR - 6.000.000

Tabel 1. 7

Sumber : PT XYZ (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat Staff memiliki gaji dengan rentang antara UMR-6.000.000. Tetapi berdasarkan pada pra-survey ditarik kesimpulan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai harapan karyawan. Berikut hasil pra-survey karyawan PT XYZ:

Tabel 1.8 Hasil Pra Survei Motivasi Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Atasan dapat membangkitkan semangat bekerja bagi bawahannya	49%	51%
2	Karyawan bekerja agar dapat mengembangkan potensi dan kemampuan diri	61.2%	38.8%
3	Karyawan puas dengan kompensasi yang diterima karena sesuai harapan	38.8%	61.2%
4	Karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan	32.7%	67.3%

Tabel 1. 8

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 1.9 menjelaskan bahwa 49% karyawan merasa atasan dapat membangkitkan semangat bekerja bawahannya, namun sebanyak 51% karyawan tidak merasakan hal tersebut. Sebanyak 61.2% karyawan bekerja untuk dapat mengembangkan diri dan potensinya, sedangkan 38.8% karyawan bekerja tidak dapat mengembangkan diri dan potensinya. Sebanyak 38.8% karyawan puas dengan kompensasi yang diterima karena sesuai dengan harapannya, sedangkan 61.2% karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Sebanyak 32.7% karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mendapatkan penghargaan, sedangkan 67.3% karyawan tidak memiliki dorongan tersebut. Dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam memotivasi karyawan.

Pencapaian seorang karyawan merupakan salah satu bentuk terciptanya kinerja karyawan yang berhasil dibentuk oleh perusahaan kepada karyawannya, karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama apabila ada satu kegagalan dalam kinerja karyawan, maka dapat menyebabkan kegagalan lainnya. Karyawan adalah suatu hal penting dari sebuah pencapaian perusahaan. Selain itu pegawai juga diminta untuk mampu menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab

secara maksimal. Selain itu karyawan juga dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Mangkunegara dalam Masram, (2017:139) menyatakan Kinerja karyawan merupakan bentuk usaha kerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dengan kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Karyawan harus teguh dalam meningkatkan kualitas karyawan sebagai bentuk rasa tanggung jawab serta kewajibannya sebagai anggota perusahaan.

Tabel 1.9 Kinerja Karyawan PT XYZ

No.	Jabatan	Skala Pencapaian		Target Skala Pencapaian
		2022	2021	
1.	HRD	4	4	5
2.	Marketing	4	4	5
3.	Finance	4	4	5
4.	Teknisi	4	4	5
5.	GA Show Unit	4	4	5
6.	Mekanikal Elektrikal	4	4	5
7.	Receptionist	4	4	5
8.	IT	4	4	5

Tabel 1. 9

Sumber : KPI PT XYZ

Berdasarkan tabel 1.9 dapat disimpulkan bahwa seluruh jabatan pada PT. XYZ pada tahun 2022 dan 2021 memiliki skala pencapaian yang rata yakni 4. Tetapi target skala pencapaian perusahaan yaitu 5.

Tabel 1.11 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT XYZ

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil kerja	67.3%	32.7%
2	Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	63.3%	36.7%
3	Karyawan selalu mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan	55.1%	44.9%
4	Karyawan selalu berinisiatif mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum diperintah pimpinan	55.1%	44.9%

Tabel 1. 10

Sumber : Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil data pra survey pada gambar 1.11 menjelaskan bahwa 67.3% karyawan mampu bertanggungjawab terhadap hasil kerjanya, namun masih ada 32.7% sisanya yang belum bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Terdapat 63.3% karyawan memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 36.7% karyawan lainnya, belum memiliki kecakapan dalam mengerjakan tugas. Sebanyak 55.1% karyawan selalu dapat mencapai target pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun sayangnya, terdapat 44.9% karyawan belum dapat mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 55.1% memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas sesuai kemampuan sebelum mendapatkan perintah oleh pimpinan, sedangkan 44.9% karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas sesuai kemampuan sebelum mendapatkan perintah oleh pimpinan. Dapat dikatakan bahwa PT XYZ masih belum berhasil dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang ada pada PT XYZ, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan ini agar dapat menciptakan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pada penelitian ini, peneliti akan berfokus mengenai topik yang masih belum maksimal yakni, kinerja karyawan yang akan menghasilkan tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang dihasilkan dari adanya komunikasi, pengembangan karir, motivasi dan disiplin karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian berikut maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
2. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
5. Bagaimanakah pengaruh secara simultan komunikasi, pengembangan karir, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan untuk menghindari meluasnya permasalahan dan mencapai sasaran yang diharapkan. Maka penelitian ini hanya akan membahas mengenai Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Penelitian dilakukan berdasarkan hasil riset dari Kantor PT XYZ dengan penetapan responden yang akan digunakan adalah karyawan Kantor PT XYZ dengan minimal 30 kuesioner.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan komunikasi, pengembangan karir, disiplin, motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara akademis maupun secara praktis:

1. Manfaat Akademik

Menjadi pembelajaran baru bagi penulis untuk pengembangan kajian Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk bahan evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas dalam mempraktikkan strategi sumber daya manusia yang baik.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperjelas gambaran penelitian, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Berisi tentang definisi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan tentang hasil penelitian secara sistematis secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metodologi penelitian yang telah ditetapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, penelitian, dan saran dari hasil penelitian.

