

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya organisasi yang memiliki peran dan fungsi penting di dalam usaha mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang, suatu organisasi harus memiliki strategi tersendiri di dalam pengelolaan SDM yang dimilikinya. Menurut Suwatno (2011) sumber daya manusia adalah aset penting di dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan manusia selalu berperan dominan serta aktif dalam setiap kegiatan organisasi, manusia menjadi pelaku, perencana, dan penentu terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Suatu cara yang efektif berkaitan dengan peningkatan daya saing organisasi adalah melalui peningkatan modal sumber daya manusia yang dimiliki. Faktor sumber daya manusia menjadi faktor utama di dalam mendukung kelangsungan suatu organisasi. Pernyataan ini senada dengan pendapat Kasmir (2018) yang menyatakan “agar perusahaan mampu bersaing dengan baik, maka bukan hanya teknologi saja yang harus diperhatikan melainkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas juga penting”. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing akan mampu membuat organisasi bertahan, berkembang dan maju di masa mendatang. Suatu organisasi tanpa didukung SDM yang baik maka organisasi itu akan mengalami kesulitan di dalam mempertahankan keberadaan, mengembangkan dan memajukan usahanya di masa mendatang.

SDM yang berkontribusi maksimal adalah kunci dari keberhasilan organisasi untuk mencapai target dan tujuannya. Untuk mampu membentuk SDM yang sesuai dan berkontribusi maksimal, ada beberapa hal yang harus serius diperhatikan, salah satunya adalah memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja menurut Sutrisno (2011) adalah suatu produk/jasa yang dihasilkan atau yang dikerjakan oleh seseorang atau komunitas sesuai dengan sasaran target yang dicapai. Hamzah (2015) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah proses kerja yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan akan menggambarkan seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah kedisiplinan kerja, komunikasi internal dan manajemen perubahan. Kasali (2006) menyatakan bahwa manajemen perubahan serta seluruh anggota organisasi yang memiliki komunikasi dan disiplin dapat meningkatkan kinerja di era perubahan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan baik, maka tingkat performa atau kinerja yang dimiliki dalam perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin bisa membantu peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan menguji teori *Discipline People* oleh Collin (2000) yang termuat dalam buku *Change* (Kasali, 2006) menyatakan bahwa manusia yang disiplin adalah aspek terpenting di dalam membangun keunggulan bersaing serta meningkatkan kinerja setiap individu pada organisasi. Teori ini diperkuat oleh teori disiplin manajemen SDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan disiplin adalah fungsi operatif dari manajemen SDM dan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, disiplin haruslah mampu berbanding lurus dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Serta teori ini didukung juga

oleh teori disiplin diri dalam manajemen perubahan yang dikemukakan oleh Kasali (2006) yang menyatakan disiplin diri adalah pondasi meningkatkan produktivitas di tengah pesta perubahan hal ini dikarenakan di dalam pesta perubahan ada tata tertib yang harus diikuti. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa disiplin menjadi indikator kinerja yang penting, disiplin akan membuat karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Komunikasi bisa dijadikan salah satu media untuk membangun hubungan di dalam suatu organisasi. Buruknya komunikasi yang terjadi akan menimbulkan salah pengertian antara rekan kerja. Griffin (dalam Yuni, 2016), menyatakan bahwa satu elemen dalam mengelola keanekaragaman dan multikulturalisme dalam suatu organisasi salah satunya adalah kesediaan untuk berkomunikasi, komunikasi yang baik akan memicu kinerja. Udayanto (2015) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menguji teori komunikasi yang dikemukakan oleh Bangun (2012) komunikasi berfungsi sebagai salah satu media penting di dalam peningkatan kinerja karyawan, komunikasi yang efektif akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Teori ini juga diperkuat oleh teori kompetensi generasional yang dikemukakan oleh Darmin (2020) yang menyatakan kemampuan komunikasi terutama bagi seorang pemimpin di dalam memahami dan mendengarkan aspirasi serta keinginan karyawan akan meningkatkan nilai talenta karyawan sehingga kinerja bisa dimaksimalkan. Teori selanjutnya yang mendukung teori komunikasi yang dikemukakan oleh Bangun (2012) adalah teori komunikasi positif yang dikemukakan oleh Maxwell (2019) yang menyatakan komunikasi yang positif akan membawa setiap manusia naik ke level yang lebih tinggi, komunikasi positif adalah awal dari hubungan yang baik yang pada akhirnya setiap

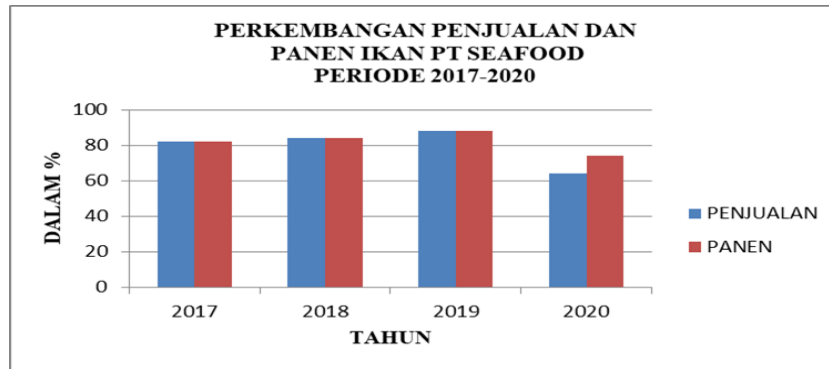
manusia akan mampu meningkatkan potensi terbaiknya di dalam menyelesaikan sesuatu.

Kasali (2006) berpendapat bahwa manajemen perubahan dapat mendukung peningkatan kinerja, dalam buku yang berjudul *Let's Change*, Kasali (2014) memaparkan bahwa bukan individu atau komunitas yang terkuat yang akan mampu bertahan, melainkan yang paling mampu beradaptasi di dalam merespon perubahan yang terjadi. Hal ini didukung oleh pendapat Winardi (2018) yang mengatakan bahwa manajemen perubahan adalah sarana untuk mampu meningkatkan kinerja di era perubahan. Hasil penelitian Jesichaa (2018) mengatakan manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Ireyne (2018) juga menyatakan manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menguji teori perubahan operasional yang dikemukakan oleh Kasali (2006) yang menyatakan bahwa manajemen perubahan meliputi perubahan proses produksi, keterampilan, basis pengetahuan dan pendidikan sehingga produktivitas (kinerja) lebih efisien. Teori ini didukung juga oleh teori *Organization Development* yang dikemukakan oleh Joseph (1991) yang menyatakan bahwa interaksi dan intervensi antara perubahan dengan manusia adalah menghasilkan pemenuhan kebutuhan serta penyelesaian tugas yang efektif dan efisien. Bangun (2012) menyatakan salah satu yang menjadi bagian penting di dalam pengelolaan SDM guna terciptanya kinerja yang baik adalah melalui peningkatan modal SDM di dalam beradaptasi dan mengelola perubahan-perubahan yang terjadi.

Menurut Tim NVCF (2020) Covid 19 merupakan pandemi yang sedang dihadapi oleh hampir seluruh negara yang ada di dunia, termasuk Indonesia. Berbagai sektor usaha terkena dampak dari pandemi ini, salah satunya adalah sektor pertambangan

perikanan. Menurut Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2004 tentang Perikanan, Tambak dalam perikanan adalah kolam buatan, biasanya di daerah pantai, yang diisi air dan dimanfaatkan sebagai sarana budidaya perairan (akuakultur). Hewan yang dibudidayakan adalah hewan air, terutama ikan, udang, serta kerang. Kementerian Kelautan Dan Perikanan mencatat bahwa perdagangan produk perikanan turun 7% di tahun 2020 di era pandemi (kkp.go.id). Salah satu perusahaan pertambakan yang mendapatkan imbas atau dampak dari pandemi covid 19 adalah perusahaan tambak PT Phillips Seafoods yang terletak di Desa Sumberkima, Kecamatan Gerokgak. Menejer PT Phillips Seafoods menjelaskan bahwa Covi 19 mengakibatkan terjadinya penurunan realisasi target penjualan Pada PT Phillips Seafoods. Sebelum pandemi, perusahaan ini mampu melakukan penjualan pertahunnya mencapai angka 80% namun di masa pandemi ini hanya mampu mencapai angka 60%. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan-perusahaan yang menjadi target pemasaran, baik itu yang berada didalam maupun diluar negeri tidak beroperasi selama pandemi berlangsung.

Selain karena dampak dari pandemi Covid 19, penurunan penjualan juga disebabkan karena karyawan PT Phillips Seafoods mengalami penurunan kinerja ditahun 2020 yang dapat dilihat dari menurunnya realisasi target jumlah ikan yang dapat dipanen di periode 2020. Setiap tahunnya, perusahaan menargetkan untuk mampu mencapai angka panen sebesar 80 % hingga 100 % pertahun, namun ditahun 2020 hanya mampu mencapai angka 70 %. Besar penurunan yang terjadi dapat dilihat pada gambar 1.1



Gambar 1.1

Perkembangan Penjualan dan Panen Ikan PT Phillips Seafoods Periode 2017-2020

PT Phillips Seafoods memiliki personil karyawan sebanyak 60 orang. Setiap orang karyawan yang dimiliki, pasti memiliki performa atau kinerja yang berbeda – beda. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sesuai dengan observasi awal ditemukan permasalahan dalam kedisiplinan kerja karyawan, komunikasi internal dan manajemen perubahan yang terindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Permasalahan terkait kinerja menjadi aspek penting yang harus selalu diperhatikan oleh pihak manajemen. Berdasarkan hasil observasi ditemukan permasalahan mengenai kinerja yang di tunjukkan dari terjadinya penurunan penjualan ikan PT Phillips Seafoods di tahun 2020 dan penurunan realisasi target panen ikan di tahun 2020. Berdasarkan data yang dapat dilihat pada gambar 1.1, PT Phillips Seafoods mengalami penurunan penjualan di tahun 2020 dimana persentase penjualannya adalah 63,70% dan persentase realisasi target panen yang dapat dicapai hanya sebesar 73,77%. Realisasi target panen dan penjualan di tahun 2020 lebih kecil dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Permasalahan mengenai kinerja dapat juga dilihat dari ketelitian karyawan yang mulai menurun. Menejer PT Phillips Seafoods menjelaskan bahwa terjadi kebobolan kja (keramba jaring apung) di tahun 2020 akibat karyawan kurang

teliti di dalam mengecek kerja ketika cuaca ekstrem, yang menyebabkan sebanyak kurang lebih 20 % ikan kakap putih lepas. Menejer juga menjelaskan pernah terjadi kerusakan pada pipa-pipa perusahaan.

Disiplin kerja menjadi salah satu variabel penting yang akan memberi kontribusi terhadap usaha peningkatan kinerja karyawan. *Discipline People Theory* oleh Collin (2000) menyatakan bahwa manusia yang disiplin adalah aspek terpenting di dalam membangun keunggulan bersaing serta meningkatkan kinerja pada setiap individu organisasi. Namun berdasarkan hasil observasi di lapangan, pada perusahaan PT Phillips Seafoods ditemukan mulai terjadi penurunan disiplin yang dapat dilihat dari masih sering terjadi pelanggaran aturan perusahaan seperti ketepatan waktu datang dan pulang ketika bekerja, yang seharusnya pukul 7:00 sudah harus di kantor, tetapi masih ada pegawai yang datang lebih dari 7:00 kemudian yang seharusnya pulang pukul 17:00 masih ada pegawai yang mendahului pulang. Pada periode bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juni 2021, tercatat 15 kasus pelanggaran aturan ketepatan waktu datang dan pulang kerja. Masalah keterlambatan ini jika dibiarkan terus menerus maka akan menjadi contoh yang tidak baik bagi karyawan yang lain. Permasalahan terkait disiplin kerja dapat terlihat juga dari tingkat kehadiran yang ditunjukkan melalui pengambilan cuti, semestinya dalam 1 tahun pegawai di PT Phillips Seafoods hanya diberikan izin mengambil cuti sebanyak 6 hari, namun pada kenyataanya, masih ada beberapa karyawan yang mengambil cuti melebihi 6 hari dalam setahun. Berdasarkan data pengambilan cuti, tercatat dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 terdapat beberapa kasus pelanggaran pengambilan cuti tahunan. Selain itu sering terjadi pelanggaran peraturan seperti dilarang membawa pulang ikan tanpa izin, namun peneliti menemukan terdapat beberapa karyawan yang secara sembunyi-sembunyi

membawa ikan pulang tanpa ijin. Perilaku membawa ikan pulang tanpa ijin akan berdampak pada jumlah panen, walaupun pengurangan ikan karena dibawa pulang tidak begitu terlihat karena tertutupi oleh angka kematian ikan, namun tetap saja ini tindakan yang tidak disiplin. Peneliti juga menemukan ada pegawai yang secara diam-diam mengambil peralatan operasional budidaya ikan seperti bensin dan alkohol. Pengambilan peralatan operasional ini tidak diketahui oleh pihak manajemen. Pernah juga terjadi pelanggaran dalam menggunakan seragam kerja yang tidak sesuai ketentuan yang berlaku. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan contoh pelanggaran pada aturan, pelanggaran aturan ini harus bisa diselesaikan dengan baik oleh pihak manajemen, hal ini dikarenakan menurut Robbins (2017) karyawan yang mematuhi aturan adalah karyawan yang berkinerja baik, dan menurut Hamzah (2015) peningkatan kinerja karyawan dapat dimulai dari kepatuhan karyawan pada aturan yang berlaku. Selain pelanggaran aturan, ketidakdisiplinan juga terlihat dari tanggungjawab beberapa karyawan yang tidak totalitas didalam bekerja. Contoh sikap yang tidak bertanggungjawab ini, dilakukan oleh 2 orang staf satpam atau pengamanan yang berjaga malam pada bulan Januari 2022. Menejer PT Phillips Seafoods menjelaskan bahwa satpam tersebut tidak patroli dengan baik disekitar arena perusahaan. Mereka tidur ketika harus patroli malam, padahal ada lampu diruang pembibitan yang belum dihidupkan sehingga menyebabkan banyak bibit ikan yang pusing yang jika dibiarkan akan mengarah pada kematian dan pada akhirnya akan berpengaruh pada jumlah panen.

Komunikasi internal dapat dijadikan sebagai salah satu media strategis di dalam membangun kinerja yang optimal pada organisasi. Menurut Bangun (2012) komunikasi berfungsi sebagai salah satu media penting di dalam peningkatan kinerja karyawan,

komunikasi yang efektif akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun berdasarkan hasil observasi ditemukan permasalahan pada komunikasi internal yang terlihat dari komunikasi yang mulai tidak kondusif dan efektif di antara para karyawan yang menyebabkan terjadinya kesalahan komunikasi antara setiap bagian, hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau bagian lain. Pihak manajemen menjelaskan, kesenjangan komunikasi ini pernah terjadi antara bagian pembenihan dan bagian pembesaran ikan. Kesalahan pemahaman instruksi ini terjadi di tahun 2017 sebanyak 1 kali dan di tahun 2019 sebanyak 1 kali. Kesalahan pemahaman instruksi ini berpengaruh terhadap turunnya kualitas dan kuantitas panen, contoh kesalahan pemahaman instruksi adalah kesalahan pemahaman didalam memberikan dosis bius ketika melakukan suntik vaksin pada ikan yang akan memasuki tahapan pembesaran, jika hal ini sering terjadi maka pada akhirnya akan berujung pada kematian beberapa ikan kakap putih. Permasalahan komunikasi selanjutnya adalah antara pimpinan dengan bawahan, dimana pernah pimpinan PT Phillips Seafoods mendelegasikan tugas kepada 2 orang perwakilannya untuk mewakili pertemuan di Balai Penelitian Perikanan Dan Kelautan, namun yang menghadiri hanya 1 orang dan yang 1 orang tidak hadir tanpa memberikan konfirmasi kepada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa instruksi dari pimpinan tidak diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh beberapa bawahan. Bahkan peneliti mengalami sendiri *miss communication* ini, ketika peneliti datang bermaksud meminta ijin kepada satpam untuk bertemu dengan menejer, untuk memohon ijin melakukan penelitian Tesis, satpam tersebut menyampaikan pada menejer bahwa peneliti ingin melakukan PKL (Peraktik Kerja Lapangan). Pada akhirnya menejer mengnggap peneliti ingin melakukan PKL dan peneliti sudah dibuatkan jadwal pelatihan budidaya ikan. Berdasarkan

beberapa permasalahan tersebut, dapat disimpulkan terjadi *miss communication* antar bagian sehingga tugas yang diberikan tidak dapat dilaksanakan sesuai harapan atasan atau pun bagian lainnya. Selain itu, peneliti juga menemukan kurangnya tegur sapa antara setiap karyawan senior dan junior serta topik pembicaraan yang dibicarakan terlalu sensitif seperti membahas masalah keyakinan, politik, dan suku yang juga menyebabkan suasana yang kurang nyaman di dalam berkomunikasi saat bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Pandemi Covid 19 masih menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT Phillips Seafoods. Pandemi Covid 19 merupakan salah satu bentuk perubahan global. Perubahan dapat dibedakan menjadi dua yaitu perubahan yang direncanakan dan perubahan yang tidak direncanakan, Winardi (2019). Covid 19 memaksa setiap organisasi untuk menghadapi perubahan yang tidak direncanakan. Keharusan untuk melaksanakan perubahan di masa pandemi ini, merupakan sebuah fakta-fakta kehidupan bagi seluruh organisasi, sehingga sangat penting untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen perubahan. Menurut Winardi (2019) bahwa manajemen perubahan memiliki sasaran “Mengupayakan proses transformasi tersebut berlangsung dengan waktu yang relatif cepat dengan kesulitan-kesulitan seminimal mungkin”. Menurut Kasali (2006) manajemen perubahan dapat meningkatkan kinerja. Teori Perubahan Operasional yang dikemukakan oleh Kasali (2006) menyatakan bahwa manajemen perubahan meliputi perubahan proses produksi, keterampilan, basis pengetahuan dan pendidikan sehingga kinerja lebih optimal. Namun berdasarkan hasil observasi di lapangan ditemukan beberapa permasalahan seperti di antaranya, karyawan PT Phillips Seafoods rata-rata hanya lulusan dari jenjang pendidikan SMP dan SMA, serta kemampuan penguasaan teknologi masing-masing karyawan berbeda. Bahkan dari 60 karyawan hanya sekitar 40

% yang mengerti tentang penggunaan komputer, mesin, serta pemanfaatan jaringan internet. Perusahaan ini juga masih menggunakan teknik budidaya dengan teknologi keramba jaring apung (kja) bundar versi normal keluaran tahun 2010 yang kekuatannya maksimal 20 tahun, padahal saat ini sudah ada versi terbaru dari teknologi kja bundar yaitu kja *Offshore Submersible* yang kekuatan maksimalnya 30 tahun serta mampu menahan badai taifun (aquatec.co.id). Teknologi kja yang tidak diperbarui ini disebabkan karena adanya pertimbangan kemampuan SDM yang dimiliki serta biaya yang akan dikeluarkan. Permasalahan ini memicu potensi akan adanya gejala resistensi di dalam perusahaan dalam menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan yang sedang dan akan terjadi.

Selain beberapa permasalahan terkait kinerja di atas, ditemukan juga perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi internal, serta manajemen perubahan terhadap kinerja. Hasil penelitian Suhardi (2020) dan Heryanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Arianto (2018) dan Setiawan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, menurut hasil penelitian dari Kulachai (2018) dan Ali (2016) menyatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendapat ini berbeda dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Vemuni (2021) dan Shinta (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian hasil penelitian dari Julastri (2018) dan Wankhade (2016) menyatakan bahwa manajemen perubahan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ireynne (2018) dan Jesichaa (2018) yang

menyatakan bahwa manajemen perubahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PT Phillips Seafoods menjadi salah satu perusahaan budidaya ikan Kakap Putih terbesar di kecamatan Gerokgak yang sudah menjalin kerjasama dengan Balai Besar Riset Budidaya Laut Dan Penyuluhan Perikanan yang terletak di Desa Penyabangan. Perusahaan ini sangat berperan penting di dalam upaya pengembangan budidaya ikan kakap putih. Kementerian Kelautan dan Perikanan tengah gencar mendorong produktivitas ikan kakap putih karena komoditas ikan ini sangat diminati pasar internasional (kcp.go.id). Maka dari itu penting bagi perusahaan ini untuk tetap bisa eksis dan memberikan kontribusi dalam upaya pengembangan budidaya ikan kakap putih, khususnya di kawasan kecamatan Gerokgak. Berdasarkan beberapa pemaparan permasalahan di atas, maka penting bagi pihak perusahaan untuk memiliki karyawan yang disiplin, komunikasi internal yang baik, serta menerapkan prinsip manajemen perubahan yang sesuai, agar perusahaan ini memiliki kinerja karyawan yang baik, serta tetap bisa eksis dan menjadi kepercayaan bagi mereka yang berkepentingan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods ?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial variabel manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods ?

4. Bagaimana pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, komunikasi internal, dan manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji:

1. Pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods.
2. Pengaruh secara parsial variabel komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods
3. Pengaruh secara parsial variabel manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods.
4. Pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja , komunikasi internal, dan manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan PT Phillips Seafoods

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di bidang ilmu manajemen, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, komunikasi internal, kinerja pegawai, dan manajemen perubahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis bagi perusahaan PT Phillips Seafoods. Adapun manfaat secara praktisnya adalah untuk mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini disiplin kerja, komunikasi internal, dan manajemen perubahan yang nantinya akan digunakan sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia. Diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi pertimbangan di dalam mengeluarkan kebijakan pada PT Phillips Seafoods demi peningkatan kinerja.

