

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada umumnya didalam suatu perusahaan sudah pasti diperlukan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif. Dengan adanya sumber daya manusia yang berpotensi tinggi, aktif, kompeten dan inovatif maka akan membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerja yang loyal, kreatif inovatif, beorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis. Pernyataan ini didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020) juga oleh (Hartono & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia diharapkan mampu untuk melakukan pengembangan terhadap pontensinya baik berupa keahlian, sikap dan ilmu pengetahuan.

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada bagaimana organisasi mampu untuk mengelola sumber daya manusia yang tersedia karena sumber daya manusia merupakan penentu tercapai tidaknya tujuan suatu organisasi oleh karena itu perlu memperhatikan ataupun menilai kinerja dari karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa terwujudnya target pencapaian dalam suatu organisasi dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan yaitu dengan adanya kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan yang baik bisa meningkatkan pencapaian yang diperoleh perusahaan sehingga berdampak kepada majunya sebuah perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan akan menentukan seberapa lama perusahaan tersebut dapat bertahan. Setiap kinerja karyawan berbeda – beda dikarenakan tingkat kemampuan kinerja semua orang tidaklah sama dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader – kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Shinta & Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Salah satu faktor yang di anggap perlu untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah disiplin kerja dan komunikasi yang baik.

Disiplin kerja merupakan bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci untuk mewujudkan target perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan lebih mudah mewujudkan target perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) ketidakhadirannya karyawan sangat berpengaruh tinggi dikarenakan jika banyak karyawan yang tidak hadir maka produktivitas akan menjadi turun dan pekerjaan akan menjadi menumpuk karena tidak bisa selesai tepat waktu.

Selain dari disiplin kerja, unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Adakalanya terjadi

komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi. Hal ini sering terjadi dalam pengembangan organisasi tentang terjadinya kesalahan persepsi dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja, organisasi memerlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maupun sesama karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (N. B. Ginting, 2018) yang menyatakan timbulnya suatu konflik disebabkan oleh komunikasi yang tidak berjalan dengan efektif sehingga akan merugikan perusahaan. Oleh karena itu komunikasi dianggap bagian yang penting dalam suatu perusahaan. Juga oleh (Shinta & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik memungkinkan untuk memperbaiki hubungan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi miskomunikasi.

PT Sat Nusapersada Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang merakit alat – alat elektronik dan telah berdiri di Batam sejak tahun 1990 yang beralamat di Jalan Pelita VI No. 99 Batam. PT Sat Nusapersada Tbk terdiri dari banyak departemen untuk memproduksi dan merakit komponen yakni Departemen; Nokia, Asus, Huaqin, Digi, Xiaomi, Pegatron, dan salah satunya adalah SMT khusus memproduksi *Printed Circuit Board (PCB)* yang akan menjadi responden dari penelitian ini.

Untuk mencapai hasil yang optimal dalam proses produksinya maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik. Kinerja kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik, sebagaimana bisa di lihat pada tabel 1.1 mengenai hasil data target dan pencapaian perbulan pada departemen SMT sebagai berikut:

Tabel 1.1. Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada periode Januari Hingga September 2021

Pencapaian Kinerja Karyawan			
Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)	% Pencapaian
Januari	230,000	201,000	87.4%
Febuari	245,000	210,000	85.7%
Maret	250,000	237,000	94.8%
April	250,000	233,000	93.2%
Mei	240,000	230,000	95.8%
Juni	235,000	181,000	77.0%
Juli	230,000	183,000	79.6%
Agustus	240,000	162,000	67.5%
September	255,000	156,000	61.2%

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk

Berdasarkan Table 1.1 diatas memperlihatkan dari bulan Januari hingga September 2021 pencapaian target tidak merata atau bisa di katakan bersifat *fluktuatif* atau berubah – rubah setiap bulannya. Terlihat target yang sudah ditentukan oleh perusahaan lebih banyak yang tidak tercapai. dari pada yang tercapai. Dimana jumlah persentase pencapaian pada bulan Januari yaitu 87,4%, kemudian terjadi penurunan menjadi 85,7% pada bulan Februari. Dibulan Maret terjadi kenaikan menjadi 94,8%, lalu di bulan April ada penurunan sedikit yang yaitu 93,2%. Pada bulan Mei terjadi kenaikan lagi menjadi 95,8%, kemudian pada bulan Juni terjadi penurunan lagi menjadi 77,0%. Namun pada bulan Juli terjadi kenaikan 79,6%, disusul bulan Agustus terjadi penurunan 67,5%, dan pada bulan September semakin menurun drastis menjadi 61,2%. Kinerja yang menurun ini disebabkan oleh disiplin kerja dan komunikasi yang kurang baik.

Permasalahan disiplin yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk yaitu terdapat karyawan operator dari department SMT tidak menaati peraturan yang ditetapkan

oleh perusahaan seperti sering ketinggalan *badge name* yang mengakibatkan ketika absensi kehadiran tidak bisa menggunakan *finger* dan harus membuat berita acara bahwa karyawan tersebut benar – benar hadir dan ketika masuk ke departemennya harus dibantu oleh temannya untuk membukakan pintu, tidak memakai *wrist strap* ketika menjalankan produksi atau merakit barang yang akan membahayakan diri ketika terkena tegangan listrik, pada saat jam istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan dan akan mengakibatkan proses produksi menjadi terlambat, disaat hadir tidak sesuai jam masuk kerja yang sudah diatur oleh pihak perusahaan yang mana pada *shift* pagi seharusnya karyawan masuk pukul 07.30 WIB tetapi masih ada karyawan yang terlambat 10 – 15 menit, *shift* sore seharusnya masuk pukul 15.00 WIB tetapi karyawan masih ada yang hadir di 15.40 WIB padahal di jam 15.00 WIB sudah mulai bersiap di *line* produksi, ketika karyawan sudah terlambat belum lagi harus bergegas untuk persiapan ke *line* produksi, sehingga menyebabkan kinerja yang tidak efektif.

Berikut ini merupakan tabel absensi karyawan operator departmenn SMT yang ada di PT Sat Nusapersada Tbk periode Januari hingga September tahun 2021:

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan Operator Departemen SMT di PT Sat Nusapersada Tbk pada periode Januari Hingga September 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				% Tidak Hadir	% Terlambat
		Izin	Sakit	Alfa	Terlambat		
Januari	130	13	4	5	43	16.9%	33.1%
Februari	152	7	8	8	55	15.1%	36.2%
Maret	166	22	9	6	40	22.3%	24.1%
April	166	17	11	4	48	19.3%	28.9%
Mei	159	20	27	4	70	32.1%	44.0%
Juni	174	24	21	5	82	28.7%	47.1%
Juli	168	15	25	7	84	28.0%	50.0%
Agustus	160	11	8	3	87	13.8%	54.4%
September	157	9	5	6	86	12.7%	54.8%
Rata – Rata						21%	41%

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk

Berdasarkan Tabel 1.2 persentase jumlah karyawan operator departemen SMT yang terlambat pada bulan Januari sebesar 33,1% sedangkan persentase pada bulan Januari untuk ketidakhadiran sebesar 16,9%, bulan Februari ada kenaikan untuk yang terlambat sebesar 36,2% dan 15,1% yang tidak hadir, bulan Maret terjadi penurunan persentase keterlambatan sebesar 24,1% sedangkan persentase tidak hadir naik menjadi 22,3%, pada bulan April sebesar 28,9% yang terlambat dan ketidakhadiran sebesar 19,3%, presentase keterlambatan pada bulan Mei mengalami kenaikan menjadi 44,0% begitu pula dengan presentase tidak hadir naik menjadi 32,1%, di bulan Juni naik lagi sebesar 47,1% untuk keterlambatan dan 28,7% untuk ketidakhadiran, pada bulan Juli presentase terlambat naik lagi sebesar 50,0% sedangkan ketidakhadiran turun sedikit menjadi 28,0%, presentase terlambat di bulan Agustus mengalami kenaikan sebesar 54,4%

namun untuk ketidakhadiran menurun menjadi 13,8%, disusul presentase keterlambatan pada bulan September ada kenaikan sedikit menjadi 54,8% sedangkan presentase ketidakhadiran di bulan September menurun menjadi 12,7%. Sehingga dapat dilihat bahwa persentase jumlah karyawan yang terlambat adalah sebanyak 41% dan ketidakhadiran adalah 21% pada periode Januari hingga September 2021. Maka dapat disimpulkan karyawan operator departemen SMT pada PT Sat Nusapersada Tbk masih sering terlambat masuk kerja.

Hal lain yang menjadi permasalahan pada PT Sat Nusapersada Tbk yaitu sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan. Ketika atasan menyampaikan informasi kepada operator untuk merakit komponen harus sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* yang berlaku namun ketika dijalankan proses produksi, masih ada operator yang tidak mengikuti tahapan ataupun prosedur yang telah ditetapkan karena informasi yang disampaikan oleh atasan tidak sepenuhnya dimengerti oleh operator itu sendiri dan mereka tidak bertanya kembali jika ragu atau masih ada yang belum jelas sehingga terjadilah *rework* yang mana menyebabkan hambatan atau pada saat memproduksi komponen menjadi lambat dan tidak selesai secara tepat waktu. Kemudian ada pula masalah miskomunikasi lainnya yaitu ketika *supervisor* memberikan informasi kepada *leader shift* pagi untuk tidak memproses bahan baku dari supplier dikarenakan terdapat beberapa *quality problem* pada bahan tersebut. *Supervisor* memberitahu informasi ini kepada *leader shift* pagi untuk disampaikan juga kepada *leader shift* sore, namun *leader shift* pagi tidak menyampaikan pesan kepada *leader shift* sore sehingga bahan baku tersebut tetap diproses oleh operator

yang menyebabkan komponen yang sudah jadi tidak sesuai dengan *standard* atau kurang sempurna.

Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik maka diperlukan disiplin kerja dan komunikasi yang baik juga. Akibat dari kurang disiplinnya karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk serta dari masalah komunikasi yang terjadi sehingga menyebabkan penurunan pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi dengan mengangkat topik berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang yang dijabarkan bisa dideskripsikan sebagai masalah yaitu:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan minim dilihat dari banyaknya karyawan yang terlambat.
2. Beberapa karyawan sering istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan.
3. Terdapat beberapa karyawan yang tidak menggunakan *wrist strap* yang.
4. Terdapat beberapa karyawan yang tidak membawa *badge name*.
5. Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan sehingga membuat pekerjaan menjadi keliru atau miskomunikasi.
6. Kinerja karyawan menurun karena kurangnya disiplin kerja dan komunikasi.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan terkait, peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yang befokus pada;

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Sat Nusapersada Tbk dengan fokus pada Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan operator didepartemen SMT.
2. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

1.4. Rumusan Masalah

Mengingat keterbatasan masalah diatas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Relavan dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

Karena ketika sesuatu bermanfaat, dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan atau tindakan, berikut peneliti merincikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis akan menjadi dasar penyusunan skripsi mahasiswa – mahasiswi masa depan terutama pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6.2. Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan presepsi peneliti karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.

2. Bagi PT Sat Nusapersada Tbk

Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh kontribusi positif dan konstruktif yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Selain itu, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang menggunakan topik penelitian sejenis.