

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada sebuah perusahaan pasti mempunyai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga untuk perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan sebuah variabel dimana secara langsung terkait dengan melakukan latihan-latihan hierarkis dan memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan untuk memperoleh sebuah tujuan dan keberlangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Demi mencapai tujuan itu sebuah organisasi atau perusahaan berperan penting dalam memilih faktor-faktor yang mendukung yakni keterampilan tenaga kerja, skill, teknologi, sumber daya alam dan faktor lain yang mendukung. Faktor yang paling terpenting salah satunya adalah tenaga kerja, karena dalam menjalankan sebuah perusahaan menggunakan teknologi.

Teknologi tidak akan beroperasi jika tidak dijalankan oleh manusia, akan tetapi teknologi dan manusia harus saling kompleks, yang mana jika teknologi yang ideal tidak ditopang oleh pekerja yang spesialis dibidangnya maka tidak akan bisa menjalankan aktivitas dengan baik. Di masa sekarang yang mengedepankan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mana akan berdampak dalam perubahan gaya hidup manusia. Inilah yang mendasari sebuah perusahaan dalam menjalankan setiap sistemnya. Maka dari itu setiap perusahaan mengarahkan seluruh kekuatan dan potensi sumber daya yang ada untuk meningkat sistem kemampuan manusia itu sendiri dan keberlangsungan hidup perusahaan di kemudian hari. Yang perlu

diperhatikan adalah peningkatan kapasitas dan sifat sumber daya manusia agar bisa melakukan eksekusi representative yang sangat bagus.

Demikian perlu adanya sumber daya manusia yang unggul untuk meningkatkan kemampuan serta mewujudkan tujuan perusahaan. Keunggulan sumber daya manusia dapat membuat pondasi yang kokoh untuk bersaing dalam dunia bisnis. Untuk menciptakan sumber daya yang unggul diperlukan berbagai bidang yang mendukung, contohnya yaitu komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan yang akan dibahas.

Komunikasi yang efektif di dalam sebuah organisasi akan memudahkan semua orang menyelesaikan tugas yang menjadi kewajiban mereka (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi merupakan suatu sarana yang digunakan untuk mengontrol, mengetahui setiap pekerjaan. Adanya komunikasi sebagai bentuk interaksi kita kepada orang disekitar, komunikasi juga harus sesuai atau tempat sasaran dengan demikian komunikasi dapat berjalan sesuai perintah dan keadaan. Komunikasi sesuai akan berpengaruh terhadap potensi kinerja karyawan, bagaimana karyawan tersebut menerima komunikasi itu sebagai pemberi semangatnya untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya dan juga perusahaannya.

Sutrisno (2020) mengemukakan disiplin ialah sikap kemauan serta keinginan seorang individu untuk menaati dan tunduk pada standar norma yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Rivai dalam (Ambarita *et al.*, 2018) disiplin ialah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya sehingga memiliki kemauan dalam mengubah tingkah laku dan juga untuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kemampuan seorang menaati seluruh standar yang

terdapat pada perusahaan serta kebiasaan atau norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja untuk mengoptimalkan produktifitas setiap pekerja untuk selalu menghargai waktu. Adanya disiplin kerja untuk mengarahkan setiap sistem di perusahaan agar berjalan sesuai standar perusahaan sebagaimana mestinya. Selain dari disiplin kerja motivasi juga berpengaruh pada kinerja. Setiap pekerja tentunya harus memprioritaskan kedisiplinan dalam pekerjaannya, Karena itu merupakan salah satu tanggungjawab seorang karyawan.

Kedisiplinan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Ini juga yang mendasari apakah produktifitas di suatu perusahaan itu berjalan sesuai rencana atau tidak. Jika banyak karyawan yang tidak disiplin waktu maka akan berakibat pada produktifitas kerja karena akan berjalan lambat. Motivasi juga memiliki peran yang sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kata lain dari motivasi ialah “movere” yang berarti penggerak juga bisa disebut sebagai dorongan. Motivasi ialah rangsangan kemauan (want) yang menjadi pendorong keinginan seorang individu untuk bekerja, maka setiap konsep memiliki suatu tujuan yang akan diraih. Menurut Hasibuan (Ningtyas *et al.*, 2018) motivasi mempersoalkan dengan cara apa mendorong semangat kerja karyawan, supaya para karyawan memiliki rasa kerja keras dengan mengupayakan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kemampuan atau kekuatan yang datang dari dalam atau luar diri seseorang untuk membantu mencapai apa yang diharapkan dari suatu tujuan tertentu, motivasi dapat disimpulkan bagaimana atasan mempengaruhi proses karyawan untuk melakukan aktivitas serta mengerjakan tanggungjawabnya

sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan. Keinginan individu untuk mencapai tujuannya mempengaruhi perilakunya. Motivasi dapat menjadi komponen pendorong dengan tujuan bahwa seseorang perlu melakukan tugas-tugas tertentu untuk mencapai tujuan mereka (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Saat karyawan sudah termotivasi maka mereka akan memiliki energi dan semangat untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya jika seorang karyawan sulit untuk termotivasi maka akan mengakibatkan kinerja yang menurun sehingga segala sesuatu hal yang dilakukan akan tidak tepat waktu dan menghambat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang telah bekerja dengan teratur dan baik sesuai sistem perusahaan akan berdampak positif terhadap profit perusahaan. Dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama untuk memastikan apakah gagal atau berhasil suatu perusahaan dalam meraih tujuan yang telah direncanakan. Oleh sebab itu, kinerja setiap karyawan perlu diperhatikan oleh masing-masing pemimpin, karena seandainya kinerja karyawan berkurang maka akan berdampak pada kinerja perusahaan. Kinerja merupakan pencapaian oleh sekelompok orang atau individu dari sisi kualitas dan volume dalam menyelesaikan setiap komitmen mendasar dan menunjukkan tugas dan kapasitas sesuai tolak ukur tergantung pada klasifikasi dan batas tertentu yang telah dikendalikan oleh pihak administrasi atau pemimpin (Willson & Hikmah, 2020).

Rumah Sakit Awal Bros beramat di Jl. Gajah Mada No. Kav. 1, Baloi Indah, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29422, Merupakan salah satu grup rumah sakit di Indonesia, dan saat ini terdapat 18 rumah sakit cabang yang

tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Pemikiran yang mendasari berdirinya RS Awal Bros ini dari keinginan Almarhum. H. Awaloeddin tertarik untuk berkontribusi dalam pengembangan dan peningkatan pelayanan medis di Indonesia. Pada tanggal 29 Agustus 1998, Rumah Sakit Awal Bros Pekanbaru dibuka untuk pertama kalinya, dirancang oleh Ir. H. Arfan Awaloeddin, MARS. Seperti rumah sakit lainnya, Rumah Sakit Awal Bros Batam menawarkan fasilitas medis lengkap yang meliputi ruang gawat darurat, laboratorium, apotek, radiologi, hemodialisis, rehabilitasi dan lainnya. Semua fasilitas ini digunakan untuk segala macam kebutuhan yang mungkin dimiliki pasien.

Dalam sebuah perusahaan pasti tidak luput dari yang namanya masalah komunikasi, kedisiplinan dan motivasi tidak dipungkiri begitu juga dengan RS Awal Bros Batam. Komunikasi sangat berperan penting dalam proses keberlangsungan pekerjaan setiap karyawan. Komunikasi yang terjadi di RS Awal Bros Batam terdapat beberapa kendala, mulai dari sesama karyawan dan juga komunikasi ke atasan. Ini karena ada banyak proses yang terjadi untuk mendapatkan informasi. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menghambat proses kerja.

Tidak hanya kehadiran karyawan yang akan berpengaruh pada output harian yang dihasilkan. Dengan demikian manajemen senantiasa memantau ketidakhadiran karyawan, terlepas dari yang hadir, absen, tanpa keterangan (alpa), sakit, hingga yang cuti. Kebijakan manajemen untuk karyawan yang sakit diwajibkan melampirkan surat keterangan *Medical Certificate* (MC) dari klinik atau rumah sakit yang telah ditentukan oleh pihak manajemen. Sementara untuk karyawan yang tidak hadir tanpa informasi ke pihak tertentu maka absensi

karyawan tersebut menjadi tanpa keterangan (Alpa). untuk karyawan yang cuti biasanya sudah terjadwal disistem RS Awal Bros Batam dengan mengajukan cuti terlebih dahulu paling lambat sebulan sebelum cuti dimulai dan absensi cuti akan di muat dalam keterangan cuti tahunan (*Annual Leave*).

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan RS Awal Bros Batam 2021

BULAN	Daftar Absensi Karyawan 2021				
	Jumlah			TOTAL	Presentase
	Absen	Hari Kerja	Karyawan		
Mei	271	23	585	13455	2,01%
Juni	847	24	595	14280	5,93%
Juli	1175	25	605	15125	7,77%
Agustus	834	25	608	15200	5,49%
September	161	26	607	15782	1,02%
Oktober	32	26	607	15782	0,20%

Sumber Data: SDM RS Awal Bros Batam, 2021

Dari tabel diatas, terlihat absensi karyawan di RS Awal Bros Batam bersifat fluktuatif. Tingkat absensi yang representative dihitung dengan rumus, yaitu: $\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Total (jumlah hari kerja x karyawan)}} \times 100\%$ Tingkat absensi karyawan. presentase terburuk bisa dilihat pada bulan Juli sebesar 7,77% ini dikarenakan 168 karyawan sudah termasuk sakit berjumlah 165 kasus dan cuti sebanyak 3 kasus. Sementara pada bulan Oktober presentase absensi yang paling baik disbanding dengan 5 bulan lainnya yakni sebesar 0,20% dengan jumlah absensi 22 kasus.

Pada bulan Juli mengalami peningkatan absensi karena disebabkan oleh naiknya jumlah pasien yang mana merupakan dampak dari penyebaran COVID-19 yang mengakibatkan karyawan mengalami peningkatan jumlah jam kerja yang mana tidak biasa dan seiring berjalannya waktu dan penurunan dari jumlah pasien berdampak baik bagi absensi karyawan yang mana mengalami penurunan yang bisa dibilang cukup signifikan. Walaupun wabah COVID-19 tengah melanda dan menjadikan jam kerja setiap karyawan di RS Awal Bros Batam bertambah, tapi tidak terlalu berdampak buruk terhadap motivasi setiap karyawan untuk bekerja hal ini dibuktikan bahwa setiap bulannya produktivitas karyawan dapat mencapai target.

Tabel 1.2 Tabel Kinerja Karyawan RS Awal Bros Batam 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Kinerja
Mei	585	97,99%
Juni	595	94,07%
Juli	605	92,23%
Agustus	608	94,51%
September	607	98,98%
Oktober	607	99,80%

Sumber Data: SDM RS Awal Bros Batam, 2021

Berdasarkan table diatas pada bulan Juli mengalami penurunan yang mana memperoleh presentasi sebesar 92,23% hal ini terjadi karena banyak karyawan yang absen mulai dari MC cuti dan lainnya. Pada bulan Oktober mengalami peningkatan yaitu sebesar 99,80%, dibulan ini jumlah karyawan yang absen sangat sedikit dan produktivitas karyawan meningkat tajam. Tapi untuk bulan Juni dan Agustus juga mengalami penurunan yaitu sebesar 94,07% dan 94,51% yang mana

keduanya juga kurang dari 95%. Turunnya produktivitas karyawan pada bulan Juni hingga Agustus dikarenakan jumlah absensi yang sangat banyak dan juga terdapat masalah mengenai komunikasi dan penyampaian informasi yang sangat sulit untuk diperoleh karena harus melalui banyak proses sehingga pekerjaan tertunda. Dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis memiliki ketertarikan dalam mengangkat tema penelitian berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS AWAL BROS BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah peneliti menguraikan latar belakang, berikut permasalahan yang dapat peneliti identifikasi adalah:

1. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan kurang baik, menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan
2. Disiplin kerja karyawan yang cukup menurun karena banyaknya karyawan yang absen baik itu sakit, alpa atau cuti yang telah ditetapkan.
3. Pekerjaan tertunda akibat wabah Covid-19 yang masih berlangsung, disamping kurangnya motivasi karyawan.
4. Kinerja karyawan yang masih dikategorikan belum optimal diberbagai unit yang membuat pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti akan mempersempit masalah agar dapat lebih fokus pada pokok bahasan yang terdapat dalam judul. Dibawah ini adalah batasan masalah yang diidentifikasi oleh peneliti.

1. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Awal Bros Batam.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada variabel komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan sebagai pokok bahasan penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?
4. Apakah Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas dan batasan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RS Awal Bros Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat memberikan bahan pemikiran untuk penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi topik yang lebih rinci yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memahami dan memperluas informasi dan pengalaman penulis dalam bidang komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, dan yang berkaitan dengan manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dengan mengambil langkah dan keputusan yang tepat untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, manfaat dan kontribusi bagi peneliti lain di masa yang akan datang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan bacaan atau referensi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama.