

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT DOELLKEN BINTAN DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Muchammad Febri Anshori
180910145**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT DOELLKEN BINTAN DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Muchammad Febri Anshori
180910145**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Muchammad Febri Anshori

NPM : 180910145

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Doellken Bintang di Kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari manapun.

Batam, 25 Juli 2022



Muchammad Febri Anshori
180910145

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN
PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT DOELLKEN BINTAN DI KOTA
BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Muchammad Febri Anshori
180910145

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Batam, 25 Juli 2022



Hervezus, S.Kom., M.Si
Pembimbing



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan Batam. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner dalam skala likret. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Doellken Bintan yang berjumlah 105 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengawasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan. Secara simultan diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka saran yang dapat diberikan kepada PT Doellken Bintan adalah perlu adanya peningkatan komunikasi yang dilakukan seluruh karyawan PT Doellken Bintan baik atasan, bawahan atau rekan kerja, perlu adanya peningkatan pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen kepada karyawan serta perlu adanya teladan yang harus diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the relationship of communication, work discipline and work supervision on the performance of employees of PT Doellken Bintan Batam. The research method used in quantitative research and data collection is done by using a questionnaire on a liquid scale. The samples used in this study were employees of PT Doellken Bintan with a total of 105 people. The results of the research show that partially communication has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant influence on employee performance and work supervision has a positive and significant impact on employee performance of PT Doellken Bintan. Simultaneously, it was obtained that communication, work discipline and work supervision had a significant effect on the performance of PT Doellken Bintan employees. Based on the results of research conducted by researchers, suggestions that can be given to PT Doellken Bintan are the need for increased communication by all employees of PT Doellken Bintan both superiors, subordinates or co-workers, there is a need for increased supervision carried out by management to employees and the need for role models that must be given by the leadership to employees so that they can improve employee performance.

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Supervision, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Terimakasih Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahanhati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak selaku Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu, saran dan motivasi kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Kepada HRD PT Doellken Bintan, serta seluruh rekan karyawan PT Doellken Bintan yang telah memberikan izin penelitian dan turut membantu dalam penelitian ini.
8. Narasumber penulis dalam melakukan penelitian ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Kepada kedua orang tua penulis banggaakan bpk Mujianto dan ibu Mariati, berkat doa, dukungan serta motivasinya selama ini penulis dapat memperoleh

semangat lebih untuk menyelesaikan studi, dan tidak lupa kepada kakak dan adik penulis, Hawin Nawawi Wicaksono dan Noval Kurnia Ichwanto yang selalu mengingatkan dan memberikan doa serta motivasi untuk selalu semangat dan tidak putus asa dalam meraih cita-cita.

10. Kepada teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam khususnya Program Studi Manajemen 2018 yang memberikan motivasi, saran dan saling membantu dalam melakukan penelitian dan memberikan banyak kenangan selama perkuliahan dan pada saat bimbingan.
11. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Batam, 23 Juli 2022



Muchammad Febri Anshori



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Komunikasi	12
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi	12
2.1.1.2 Fungsi Komunikasi	12
2.1.1.3 Proses Komunikasi.....	13
2.1.1.4 Komunikasi Organisasi	14
2.1.1.5 Indikator Komunikasi.....	15
2.1.2 Disiplin Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.3 Pengawasan	18
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan.....	18
2.1.3.2 Tujuan Pengawasan.....	18
2.1.3.3 Manfaat Pengawasan.....	19
2.1.3.4 Indikator Pengawasan	19
2.1.4 Kinerja Karyawan	20
2.1.4.1 Konsep Kinerja	20
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.1.4.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan	21

2.1.4.4 Indikator Kinerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	24
2.4 Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian.....	26
3.2 Sifat Penelitian	26
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	26
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	26
3.3.2 Periode Penelitian.....	27
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi.....	27
3.4.2 Sampel.....	27
3.4.3 Teknik Sampling	28
3.5 Sumber Data.....	28
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.8 Metode Analisis Data.....	30
3.8.1 Analisis Deskriptif	30
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	31
3.8.2.1 Uji Validitas	31
3.8.2.2 Uji Reabilitas.....	32
3.8.3 Uji asumsi Klasik	33
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	33
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	33
3.8.3.3 Heteroskedastisitas	33
3.8.4 Uji pengaruh	34
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	34
3.8.5 Uji Hipotesis.....	35
3.8.5.1 Uji Simultan (Uji F)	35
3.8.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.1.1 Profil Perusahaan	36
4.1.2 Visi dan Misi PT Doellken Bintang.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi.....	37
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.2.1 Profil Responden.....	37
4.2.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	38
4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Departemen	39
4.2.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	40
4.3.1 Analisis Deskripsi	40
4.3.1.1 Variabel Komunikasi (X_1).....	41

4.3.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X_2)	42
4.3.1.3 Variabel Pengawasan Kerja (X_3).....	44
4.3.1.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	45
4.4 Analisis Data	47
4.4.1 Uji Instrumen	47
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas.....	47
4.4.1.2 Hasil Uji Reabilitas	49
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	50
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas	50
4.4.2.2 Hasil Uji Multekolinearitas	51
4.4.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.4.3 Uji Pengaruh.....	53
4.4.3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	54
4.4.3.2 Hasil Analisis Koefesien determinasi (R^2).....	54
4.5 Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.1 Hasil Uji t (Parsial).....	56
4.5.2 Hasil Uji f (Simultan).....	56
4.6 Pembahasan.....	59
4.6.1 Pengaruh Komuikasi terhadap kinerja Karyawan	59
4.6.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	59
4.6.3 Pengaruh pengawasan krja terhadap kinerja karyawan	60
4.6.4 Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan	61
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Doellken Bintang.....	37

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil Resume Waste Produksi PT Doellken Bintang Periode (Juni-November 2021).....	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Doellken Bintang Periode (Juni-November 2021).....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	29
Tabel 3.3 Rentang Skala.....	31
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.3 Data Respondenn Berdasarkan Department.....	39
Tabel 4.4 Data Redponden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Komunikasi (X_1).....	41
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	42
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Pengawasan Kerja (X_3).....	44
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial).....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	59

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	30
Rumus 3.2 Bivariate Pearson	31
Rumus 3.3 Cronbach Alpha	32
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yakni aset yang sangat penting bagi perusahaan. SDM sangat sulit untuk diprediksi, dan perusahaan tidak dapat menjamin seberapa baik karyawan mereka dapat bekerja (Samura, 2017). Manajemen SDM yakni salah satu pekerjaan penting yang harus diperhatikan bagi semua perusahaan bisnis. Mencapai keuntungan maksimal dan kemakmuran dengan usaha minimal untuk kelangsungan hidup jangka panjang bisnis adalah tujuan utama dari sebuah bisnis.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus menjalankan usahanya dengan mempertimbangkan beberapa faktor produksi seperti kompetensi karyawan, keterampilan karyawan, sumber daya keuangan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Berdasarkan faktor-faktor, perihal yang terpenting salah satunya ialah faktor tenaga kerja, karena teknologi terbaik sekalipun tak akan memberi hasil yang tepat jika tak didorong oleh sumber daya yang berkualitas. Akibatnya, perusahaan akan menghadapi kesulitan yang dapat menghambat proses produksi.

Dengan manajemen SDM yang efektif dan efisien, perusahaan dapat menentukan bagaimana kinerja karyawan sejalan dengan budaya dan tujuan perusahaan, dan apakah pekerjaan yang diberikan benar-benar sesuai dengan keterampilan yang diidentifikasi. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan mempunyai efek yang besar pada kegiatan usaha perusahaan. Kinerja karyawan

juga tergantung pada bagaimana perusahaan mengatur dan mengelola manajemen SDM. Semakin baik manajemen SDM perusahaan, semakin besar kemungkinan perusahaan akan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat memaksimalkan bakatnya, kemungkinan besar perusahaan akan mengatasi hambatan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang baik mengarah pada kinerja pegawai yang mencerminkan tercapainya tujuan organisasi.

PT Doellken Bintan (Surteco Asia) adalah perusahaan manufaktur asal Jerman. PT Doellken Bintan berkantor pusat di Jerman dan hanya memiliki satu cabang di Indonesia yaitu di Batam. PT Doellken Bintan memproduksi bahan pelapis furnitur yang disebut ABS Profile yang terbuat dari plastik dan memiliki fungsi serbaguna yang digunakan untuk pelapis dekoratif furnitur kayu.

Menurut (Toni & Siagian, 2021), kinerja merupakan hal yang terpenting didalam pekerjaan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat memiliki kinerja yang baik teruntuk menggapai hasil yang diinginkan. Apabila prestasi kerja seorang pegawai terbilang baik, sehingga akan lebih mudah untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan. Namun hal ini tidak dapat direalisasikan jika karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan semestinya. Belakangan ini banyak buruh yang menuntut kompensasi yang tinggi namun tidak diimbangi dengan upaya dan kerja keras, melainkan tidak sedikit yang melalaikan tugas dan menganggap hanya sebuah pemenuhan kewajiban saja, sehingga dari hal ini terjadi permasalahan SDM yang berujung pada kerugian yang dirasakan oleh perusahaan.

Hasil observasi dengan pihak manajemen PT Doellken Bintan menunjukkan adanya indikasi kinerja karyawan yang masih kurang optimal. Berikut adalah hasil dari Resume waste produktivitas karyawan selama 6 bulan terakhir tahun 2021 di PT Doellken Bintan.

Tabel 1.1 Hasil Resume Waste Produksi PT Doellken Bintan Periode (Juni-November 2021)

Keterangan	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
Rasio Waste Actual	90,90%	81.60%	140,90%	70,1	100,1	51,5
Rasio Waste Target	140%					
Target	NG	NG	OK	NG	NG	NG

Sumber: PT Doellken Bintan 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa produktivitas produksi pada kinerja karyawan untuk *Rasio Waste Actual* dan *Target* di bulan Juni-Oktober 2021 mengalami kenaikan signifikan sedangkan pada bulan November 2021 mengalami penurunan. Berkurangnya pencapaian *Rasio Waste Actual* dan *Target* dibulan November 2021 menjadi perhatian khusus manajemen perusahaan teruntuk berupaya dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai hasil produksi diatas 50% sehingga pertumbuhan perusahaan bisa berkembang dalam dunia persaingan.

Salah satu permasalahan kinerja sumber daya manusia di alami oleh PT Doellken Bintan. Berdasarkan observasi awal peneliti, terjadi ketimpangan dan ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh karyawan PT Doellken Bintan yang berakibat menurunnya target produksi. Kurangnya komunikasi yang terjadi diantara atasan dan bawahan serta komunikasi diantara sesama rekan kerja menyebabkan kesalahan yang seharusnya tidak perlu dilakukan dalam proses

pengambilan keputusan karena perbedaan pendapat. Hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan dan menyebabkan kemalasan dalam bekerja. Kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan serta pengawasan dapat menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan karena beberapa rekan kerja harus menggantikan pekerjaan yang ditinggalkan karyawan tersebut.

Komunikasi merupakan salah satu faktor terpenting seorang manusia dalam menjalankan segala aktivitasnya. Karena pada hakikatnya manusia membutuhkan orang lain baik itu keluarga, orang luar, ataupun orang dalam sebuah kelompok untuk saling berbagi hal dan berinteraksi. Menurut T. Hani Handoko dalam jurnal (Zackharia Rialmi, 2020), Komunikasi merupakan sebuah proses perpindahan pengertian yang berbentuk ide gagasan atau suatu info yang diketahui seorang individu ke orang lain.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa komunikasi adalah tahapan penyampaian sebuah ide atau gagasan dari seorang individu ke orang lain yang bertujuan untuk memperoleh saling pengertian dari semua pihak baik dari pengirim maupun penerima. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, permasalahan akibat miss komunikasi yang sering terjadi antar rekanan karyawan maupun antar atasan dan bawahan. Kurang lengkapnya penyampaian informasi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahan yang menyebabkan sering terjadinya salah pengertian sehingga menghasilkan respon yang berlawanan dengan maksud atau tujuan yang diharapkan oleh atasan.

Permasalahan komunikasi tersebut juga sering terjadi antar sesama karyawan akibat kurangnya kesadaran akan pentingnya komunikasi dalam sebuah

organisasi. Terkadang karyawan cenderung tidak memperhatikan informasi apa yang disampaikan baik dari atasan maupun sesama rekan kerja karena merasa sudah menjadi keseharian mereka mengenai apa saja yang harus dilakukan, namun untuk beberapa waktu kendala akibat masalah mesin yang terjadi menyebabkan masalah yang tidak terduga muncul seperti warna beda atau mesin tidak stabil.

Tentunya melihat hal tersebut perlu disampaikan agar masalah yang serupa tidak terulang sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Permasalahan komunikasi lain yang terjadi yaitu ketidakperdulian bawahan atas arahan yang disampaikan oleh atasan mereka. Sehingga arahan yang seharusnya membantu mereka dalam bekerja namun tidak diindahkan, akibatnya apa yang disampaikan tidak terlaksana dan terdapat kesalahan dalam pengerjaan tugas serta kelalaian karena tidak memahami produksi dan *team work* yang tidak diperhatikan.

Berbagai permasalahan ini ada disebabkan kurangnya pengawasan yang ketat dari pihak manajemen dalam mengontrol kinerja karyawan dan proses produksi yang mereka lakukan. Disiplin adalah faktor lain yang mendorong keberhasilan kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan keadaan hormat atau sikap yang dimiliki seorang karyawan dalam rangka mematuhi peraturan perusahaan (Panjaitan, 2018). Dengan disiplin maka proses kerja yang dilakukan dilakukan dengan lebih terstruktur.

Disiplin dapat dipergunakan teruntuk memotivasi karyawan untuk menjalankan disiplin diri. Membangun disiplin kerja yang berkualitas yakni kunci dari keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam menggapai tujuannya tergantung pada orang yang berada di lingkungan itu. Berikut adalah data absensi karyawan selama 6 bulan terakhir tahun 2021 di PT Doellken Bintan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Doellken Bintan Periode (Juni-November 2021)

Keterangan	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
Sakit (MC)	7	24	4	1	7	15
Izin	34	21	9	7	22	27
Absen	4	3	4	5	2	3
Total	45	48	17	13	31	45

Sumber: PT Doellken Bintan

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui tingkat kehadiran kerja karyawan di PT Doellken Bintan dibulan Juli paling meningkat dengan 41,02% sedangkan di bulan September menurun menjadi 11,11% dan mengalami peningkatan kembali di bulan November 38,46%. Perihal tersebut memperlihatkan bahwa makin banyaknya karyawan yang absen maka akan semakin kurang produktif kerja. Hasil observasi yang peneliti lakukan melalui pihak manajemen PT Doellken Bintan bahwasanya kurangnya ketegasan dan pengawasan yang diberikan kepada karyawan agar memiliki rasa kesadaran tinggi dan tanggung jawab yang lebih baik untuk mengurangi keseringan izin dengan alasan yang tidak mendesak.

Fungsi dari manajemen salah satunya untuk menjaga perusahaan agar tetap beroperasi secara efektif karena adanya fungsi *controlling*. Fungsi *controlling* yakni salah satu fungsi dari manajemen yang berupa pengawasan. Pengawasan yakni salah satu faktor dalam penentu produktivitas hasil kerja karyawan. Pengawasan merupakan fungsi manajemen untuk menggapai tujuan, yang mana memiliki peran penting sebab dalam pengawasan tersebut memungkinkan adanya

penyimpangan sehingga bisa dilakukan pencegahan, maka upaya teruntuk melakukan perbaikan bisa dengan segera dijalankan.

Berdasar (Rahmawati & Yusuf, 2021) Pengawasan adalah tugas setiap pemimpin untuk melakukan pengawasan kepada bawahannya untuk pencegahan dan pembinaan. Dengan supervisi maka pimpinan dapat mengetahui kegiatannya dalam segala aspek dan permasalahan pelaksanaan tugas pada setiap unit organisasi, apabila terjadi penyimpangan dapat segera mengambil tindakan, yaitu tindakan perbaikan dan mengambil segala tindakan yang berdasar pada rancangan yang telah ditetapkan serta berdasar pada peraturan yang berlaku.

Berdasar pada observasi yang telah dilaksanakan peneliti pada PT Doellken Bintang terdapat beberapa karyawan yang kurang serius dalam bekerja dan bekerja dengan apa adanya. Perihal itu terlihat dari menurunnya hasil produksi yang tidak sesuai dengan target yang diberikan. Selanjutnya seperti pembagian *schedule* kerja, karena kurangnya pengawasan serta adanya missskomunikasi antara atasan dan bawahan mengakibatkan pertukaran shift yang tidak teratur. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa kurang nyaman ketika bekerja karena harus beradaptasi secara terus menerus dengan rekan kerja yang ganti-ganti.

Dengan pengawasan yang merupakan salah satu fungsi manajemen, proses produksi atau operasional suatu perusahaan bisa beroperasi dengan efisien dan efektif melalui peningkatan pengawasan dalam perusahaan. Manajer perlu mengawasi bawahannya di tempat kerja untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Perihal tersebut dipicu atas tekanan yang didapati oleh karyawan sehingga menjadikan mereka lebih disiplin.

Berdasarkan pemaparan yang peneliti jabarkan, penelitian ini dirasa perlu untuk diteliti kembali, karena meskipun banyak penelitian yang membahas tentang kinerja karyawan, namun output yang dirasakan belum terpenuhi, masih terdapat penyelewengan kerja, ketidakdisiplinan dan komunikasi yang kurang baik yang terjadi antar karyawan. Terkhusus untuk PT Doellken Bintan di Kota Batam.

Penelitian ini berkontribusi untuk memberikan masukan kepada pihak PT Doellken Bintan untuk selalu memberlakukan pengawasan dengan ketat sehingga tidak terjadi ketimpangan kerja yang diakibatkan oleh ketidakdisiplinan karyawan dan sikap ketidakpedulian atas komunikasi antar karyawan. Dari hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan PT Doellken Bintan yang kemudian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dari latar belakang penelitian ini, maka peneliti akan mengangkat penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada pemaparan sebelumnya, maka terdapat identifikasi permasalahannya yaitu:

1. Komunikasi kerja yang kurang diantara atasan dan bawahan serta rekan kerja terkait informasi yang diberikan.
2. Kurangnya sosialisasi tentang pentingnya mentaati peraturan serta penggunaan atribut dalam perusahaan.

3. Disiplin kerja yang menurun akibat kehadiran karyawan yang tidak teratur.
4. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan atasan sehingga karyawan bekerja kurang maksimal dalam memenuhi target perusahaan.
5. Kinerja karyawan yang menurun akibat kurangnya kesadaran karyawan terkait pentingnya komunikasi, disiplin kerja serta pengawasan kerja pada target perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasar pada penjabaran identifikasi permasalahan tersebut, dikarenakan adanya waktu yang terbatas dan kemampuan penelitian, sehingga peneliti melakukan pembatasan permasalahan yang berfokus pada pengaruh komunikasi kerja, disiplin kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasar berbagai penjelasan yang telah dijabarkan sebelumnya, sehingga didapatkan susunan beberapa rumusan permasalahan yakni:

1. Apakah Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik PT Doellken Bintan di Kota Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik PT Doellken Bintan di Kota Batam?
3. Apakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik PT Doellken Bintan di Kota Batam?
4. Apakah Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pabrik PT Doellken Bintan di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasar pada uraian permasalahan dan Batasan permasalahan yang telah dijabarkan, sehingga terdapat maksud dari dilakukannya penelitian ini ialah teruntuk:

- a. Melihat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- b. Melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- c. Melihat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- d. Melihat pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Didalam penelitian ini dimaksudkan untuk bisa digunakan sebagai tambahan pengetahuan serta bisa dijadikan tambahan sumber daya teruntuk penelitian kedepannya dan memberi kontribusi bagi pengembangan teori pada bidang manajemen SDM.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Harapannya penelitian ini dapat memberi kontribusi kepada pihak PT Doellken Bintan di Kota Batam untuk dapat melihat kinerja karyawan pabrik

dengan faktor-faktor penentu yaitu tingkat pengawasan, komunikasi antar karyawan dan kedisiplinan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bisa membantu peneliti karena selama proses penulisan penelitian ini, peneliti mendapatkan banyak ilmu dan dapat berkontribusi dalam pelaksanaannya.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Harapannya hasil dari penelitian ini bisa memberi berbagai manfaat bagi mahasiswa kedepannya yang ingin meneliti hal yang sama yakni pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan pengawasan kerja pada kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

(Deddy, 2017) mengemukakan komunikasi ialah suatu proses dimana seorang komunikator mengirimkan stimulasi berupa symbol verbal untuk mengubah perilaku seseorang atau komunikator. (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwa komunikasi adalah suatu proses perpindahan laporan, gagasan antar individu untuk menguraikan alasan yang diharapkan. Menurut (Handoko, 2017) , komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dari individu ke individu lainnya dalam bentuk ide dan informasi. Komunikasi bukan hanya mencakup penggunaan kata-katanya, namun juga intonasi, serta ekspresi wajah vocal dan lainnya.

Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2017, p. 206) mengartikan komunikasi sebagai cara paling umum untuk menyampaikan data dan mencari tahu (tujuan) dimulai dengan satu individu kemudian ke yang berikutnya. Data dan pemahaman dapat disampaikan dalam struktur yang berbeda (misalnya terdiri atau lisan), dan teknik untuk menyampaikan data dan pemahaman harus memungkinkan tatap muka, memo, telpon dan sebagainya.

2.1.1.2 Fungsi Komunikasi

Menurut MacBride (Effendy, 2017, p. 31) ada delapan fungsi komunikasi yakni:

- a. Motivasi, yaitu dorongan dari dalam seseorang untuk menentukan pilihan dan keinginannya sebagai tujuan organisasi.
- b. Informasi, yaitu perhimpunan, penyimpanan, berita menyeluruh yang didasari dengan fakta.
- c. Diskusi, yaitu proses pertukaran ide untuk memperoleh suatu pemecahan masalah dalam masyarakat.
- d. Sosialisasi, yaitu kesadaran seseorang akan adanya fungsi sosial.
- e. Intergrasi, yaitu menyediakan bagi bangsa, kelompok, serta individu teruntuk berkesempatan mendapatkan bermacam pesan yang dibutuhkan.
- f. Hiburan, yaitu tanda, suara, sinyal, tarian, seni ataupun olah raga untuk kesenangan.
- g. Kebudayaan, yaitu pemberdayaan hasil kebudayaan untuk melestarikan peninggalan jaman dulu dengan kerativitas.
- h. Pendidikan, yaitu pengembangan ilmu pengetahuan sifat, ketrampilan, dan pengetahuan untuk bidang kehidupan.

2.1.1.3 Proses Komunikasi

Menurut Kotler (Hamali, 2018, p. 277) ada beberapa hal yang di perlukan dalam proses komunikasi, diantaranya:

- a. Komunikator, yakni pelaku utama untuk mengirimkan informasi.
- b. *Encoding*, yang merupakan cara paling umum untuk mengubah data menjadi gambar tertentu yang akan dikirimkan dari penerima data.
- c. *Message*, yakni bentuk sebenarnya atau fisik dari proses sebelumnya yaitu *encoding*.

- d. Decoding, yaitu interaksi dimana penerima mengartikan pesan yang diterima.
- e. *Receiver*, yakni pihak yang mendapat pesan yang disampaikan oleh komunikator.
- f. *Feedback*, yakni respon penerima akan pesan yang telah diberikan oleh komunikator.

2.1.1.4 Komunikasi Organisasi

Dalam sebuah organisasi, komunikasi ialah proses utama untuk saling memahami antar anggota. Komunikasi dapat terjadi karena terpengaruh dari lingkungan eksternal dan internal didalam organisasi itu, dimana akan menjadi sebuah komunikasi organisasi yang terarah. (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa terdapat kemungkinan komunikasi organisasi memiliki 4 arah yang berbeda, berikut penjelasan berbagai arah tersebut:

- a. Komunikasi ke bawah

Komunikasi yang terjadi dari seseorang yang memiliki tingkat tertinggi ke tingkat yang ada dibawahnya. Bentuk paling umum seperti intruksi, memo resmi, prosedur, pernyataan terkait kebijakan dan pengumuman perusahaan, serta pedoman kerja.

- b. Komunikasi ke atas

Komunikasi yang dilakukan oleh bawahan kepada atasan, dan untuk membantu kelancaran tersebut, atasan diharapkan dapat memberikan kesempatan berbicara atau menyampaikan pendapatnya. Penggunaan alat pada komunikasi ini seperti rapat kelompok, kotak saran, laporan pada penyedia, serta prosedur permohonan atau keluhan.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi ini terbilang sangat penting untuk memfasilitasi dan menggabungkan kapasitas otoritas yang berbeda. Komunikasi ini penting sebab dapat memberi citra baik dari mitra dan pasti dapat memberikan dampak positif di tempat kerja.

d. Komunikasi diagonal

Komunikasi ini telah jarang dipergunakan, namun penting untuk seseorang yang tidak dapat menyampaikan di saluran atau media yang berbeda.

2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut Robbins (Judge, 2017, p. 7) ada tiga macam indikator komunikasi, yaitu:

- a. Komunikasi dengan atasan, komunikasi yang terjadi atau dilakukan dengan orang yang lebih tinggi jabatannya.
- b. Komunikasi dengan bawahan, komunikasi yang dilakukan dari orang yang memiliki jabatan tinggi dengan orang yang memiliki jabatan dibawahnya.
- c. Komunikasi antar rekan kerja, komunikasi yang dapat terjadi dengan orang yang memiliki kedudukan atau posisi yang sama.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasar (Hasibuan, 2017, p. 193) Kedisiplinan ialah fungsi operatif SDM, kedisiplinan yakni latihan batin dan watak yang bermaksud agar perbuatan dan perilaku manusia selalu menaati tata tertib dan aturan. Sedangkan menurut Singodimedjo (Surianti, 2019, p. 86) mengungkap bahwa disiplin ialah keinginan

serta kesadaran seseorang teruntuk tunduk terhadap seluruh peraturan dan norma sosial yang bersangkutan.

(Sinambela, 2017, p. 335), mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah alat yang dipergunakan para atasan guna melakukan komunikasi dengan perwakilan, maka mereka akan melakukan perubahan pada perilaku mereka dengan mematuhi pedoman peraturan yang telah ditentukan. (Mangkunegara, 2017), mengemukakan terkait disiplin kerja sebagai pelaksanaan eksekutif guna membangun aturan hierarkis. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa disiplin ialah kekuatan yang tercipta didalam diri masing-masing pegawai serta membuat pegawai bisa melakukan penyesuaian diri dengan keputusan yang ada serta dengan nilai dan norma yang ada.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Berdasar Sinambela (Nurwulan, 2021, p. 340), disiplin kerja mempunyai tujuan tertentu diantaranya :

- a. Karyawan dapat melaksanakan semua pedoman dan strategi kerja serta pengaturan organisasi yang relevan secara tertulis ataupun tidak tertulis dan juga menjalankan perintah manajemen.
- b. Bisa melakukan dan menjalankan tugas atau tanggung jawab dengan semaksimal mungkin.
- c. Bisa bertanggungjawab dalam menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- d. Berperilaku sesuai standar dan norma yang ada.

- e. Tenaga kerja mendapatkan tingkat efisiensi yang tinggi berdasar pada asumsi organisasi dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Seperti yang di tunjukkan oleh (Hasibuan, 2017), disiplin kerja dapat dilakukan oleh individu yang bekerja dalam suatu perusahaan. Yang mana ada indikator di dalamnya, yakni:

- a. Tujuan dan kemampuan, dalam tujuan yang akan dicapai harus jelas dan terdefinisi dengan baik, ideal, serta mampu dilaksanakan oleh karyawan.
- b. Teladan pimpinan, dalam hal ini seorang pemimpin bisa memberi contoh yang baik, agar karyawan dapat mengikutinya dan memberikan dampak positif untuk keberlangsungan pekerjaan.
- c. Balas jasa, hal utama yang menjadi factor kedisiplinan karyawan. Karena adanya balas jasa karyawan akan terpuji untuk melaksanakan peraturan dan tanggungjawab yang ada.
- d. Keadilan, karena ego dan perilaku manusia yang berbeda-beda maka perlu peran penting pemimpin dalam menanganinya agar tercapainya keadilan bagi karyawan lainnya serta dapat menimbulkan sisi positif untuk kedisiplinan.
- e. Waskat atau pengawasan, dijadikan sebagai tindakan nyata untuk mewujudkan disiplin pegawai perusahaan sebab pengawasan ini artinya atasan harus dan langsung memantau perilaku dan etika, etika, sikap, semangat kerja serta efisiensi kerja.

- f. Sanksi hukuman, merupakan hal penting terkait kedisiplinan. Sebab dengan sanksi yang semakin ketat, karyawan akan mengurangi atau bahkan tidak mau melanggar aturan perusahaan.

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Berdasar Maringan (Putri Mauliza, 2020, p. 61) pengawasan adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk mengetahui hasil dari pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pengawasan juga dapat mengukur penyimpangan yang terjadi, pengambilan tindakan korektif bila dibutuhkan teruntuk memastikan keseluruhan sumber daya perusahaan dipergunakan secara efisien dan efektif guna menggapai tujuan perusahaan.

(Hasibuan, 2017) memiliki pendapat "*Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans*". Arti dari pendapat tersebut ialah pengawasan merupakan suatu proses penyesuaian bermacam hal didalam perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ada pendapat lain yang di ungkapkan oleh (Handoko, 2017) pengawasan adalah pengungkapan dan pemanfaatan teknik dan peralatan guna menjaminnya bahwa rencana yang telah dilaksanakan itu sesuai dengan apa yang menjadi tujuan.

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan

Terdapat tujuan pengawasan yang dinyatakan (Yusran, 2017, p. 15) yakni:

- a. Menentukan sejauh apa keberjalanan aktivitas organisasi berjalan sesuai dengan program atau rencana.

- b. Mengarahkan penilaian dan survei realitas dan latihan yang berhubungan dengan tugas.
- c. Mengadakan penilaian dan tinjauan acara dan kegiatan terkait misi dibandingkan dengan Koreksi, perubahan, suplemen dalam waktu sehingga terlaksana sesuai dengan rencana apa yang telah ditetapkan.
- d. Melakukan review kinerja untuk mendukung semua kegiatan.

2.1.3.3 Manfaat pengawasan

Menurut (Feriyanto, Andri dan Triana, 2017, p. 67) menyebutkan bahwa terdapat beberapa manfaat dari adanya pengawasan ini, yakni:

- a. Untuk mendapatkan data dan wawasan seputar pekerjaan seseorang.
- b. Menjadi sumber dukungan baik untuk diri sendiri ataupun orang lain.
- c. Untuk menumbuhkan pemahaman dan kemampuan di tempat kerja.
- d. Untuk dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya eksklusif dari seseorang yang professional dengan baik.
- e. Untuk memastikan kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan.
- f. Teruntuk memastikan tak ada orang lain yang membuat masalah yang berdampak buruk dan merasa ditinggalkan.
- g. Untuk memilih ruang untuk menyelidiki dan mengkomunikasikan masalah, simulasi individu, transaksi yang mungkin dibawa oleh pekerja.

2.1.3.4 Indikator pengawasan

Pengawasan yakni salah satu variabel yang memberi pengaruh pada kinerja seorang karyawan, mengacu pada (Handoko, 2017) terdapat dimensi indikator pengawasan diantaranya yaitu :

- a. Objektif, yaitu sikap yang lebih pasti dan diyakini kelengkapannya yang melibatkan pikiran serta asumsi.
- b. Standar, yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai penilaian.
- c. Akurat, yaitu pelaksanaan kegiatan harus akurat dalam mengambil tindakan.
- d. Pengukuran Pekerjaan, yaitu sebagai alat ukur yang dilakukan berulang agar mendapatkan hasil kerja.
- e. Koreksi, yaitu Tindakan perbaikan jika dalam proses pelaksanaan pekerjaan ditemukan kesalahan yang perlu diperbaiki harus diperbaiki.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Konsep Kinerja

Kinerja ialah suatu capaian prestasi kerja oleh para pekerja dengan kuantitas atau kuantitas dalam menyelesaikan suatu pemberian tugas atau kewajiban tersebut (Mangkunegara, 2017). Mathis dan Jackson dalam Priansa (Priansa, 2017, p. 48) mengungkapkan bahwa pada dasarnya presentasi ialah perihal yang dijalankan ataupun tidak dijalankan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasar (Supriyono, 2018, p. 281), mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil dari capaian individu ketika mengerjakan semua pemberian tugas yang telah diberikan tersebut berdasarkan kemampuan, pengalaman, kapasitas, serta waktu. Berdasarkan gambaran di atas, bahwa kinerja ialah hasil prestasi yang dilakukan individu yang menggambarkan kemajuan mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang mereka dapatkan. Pengaruh pada kinerja bisa

dikarenakan oleh beberapa elemen, termasuk kapasitas, inspirasi, dukungan, aksesibilitas kerja, hubungan pekerja dengan asosiasi,

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

(Eko Widodo, 2017, p. 133) mengemukakan terdapat 2 faktor yang memberi pengaruh pada pencapaian kinerja, yakni:

1. Kemampuan

Pada dasarnya, manusia mempunyai 2 kemampuan yakni kemampuan potensi dan aktual. Di dunia kerja, teruntuk meraih kinerja yang baik maka seseorang harus mempunyai kompetensi yang memadai dengan pekerjaan yang sedang dijalankannya.

2. Motivasi

Masing karyawan pada diri mereka mempunyai dorongan teruntuk bekerja menggapai tujuan mereka. Motivasi adalah suatu keadaan yang menggerakkan pegawai menuju tercapainya tujuan kerja.

2.1.4.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Maksud dari adanya evaluasi kinerja ialah teruntuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja suatu organisasi dengan meningkatkan kinerja pada SDM. Secara khusus, tujuan tersebut menurut (Mangkunegara, 2017) ialah:

- a. Meningkatkan pemahaman sesama pekerja.
- b. Mengapresiasi hasil kinerja karyawan.
- c. Memberikan karyawan kesempatan guna melakukan diskusi terkiat keinginan serta aspirasinya dan meningkatkan kesadaran tentang profesi karyawan atau pekerjaan yang sedang dijalani saat ini.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan lagi tujuan masa mendatang, membuat karyawan terdorong untuk terlibat dengan potensi mereka.
- e. Memeriksa rencana pengembangan dan implementasi berdasarkan kebutuhan pelatihan, terutama rencana pendidikan dan pelatihan.

Adapun dibawah ini, kegunaan kinerja karyawan yakni:

- a. Dipergunakan sebagai pengambilan keputusan terkait pemberhentian dan jumlah kompensasi.
- b. Pengukuran seberapa baik karyawan dapat menjalankan pekerjaannya.
- c. Menjadi dasar dalam menilai efektifitas semua aktivitas perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2017, p. 88) inidikator yang mempengaruhi kinerja ialah:

- a. Tujuan, merupakan kondisi yang lebih baik untuk diraih di masa mendatang, sehingga mengarahkan kinerja yang harus dicapai.
- b. Standar, adalah ukuran terkait apakah tujuan yang diharapkan bisa tercapai. Tanda-tanda standar, seseorang tak bisa mengatakan suatu tujuan kapan akan tergapai.
- c. Umpan balik, ialah masukan yang dibutuhkan teruntuk dalam pengukuran kemajuan, standar kinerja, serta capaian tujuan dengan adanya *feedback* tinjauan kinerja sehingga bisa dilakukan peningkatan kinerja kapasitas.
- d. Alat atau sarana, yakni asset yang bisa digunakan teruntuk membantu secara efektif dalam menuntaskan tujuan.

- e. Kompetensi, yakni suatu kemampuan yang dipunyai pekerja guna menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Tugas, yakni suatu hal yang mendapatkan lebih banyak waktu dan di periotaskan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

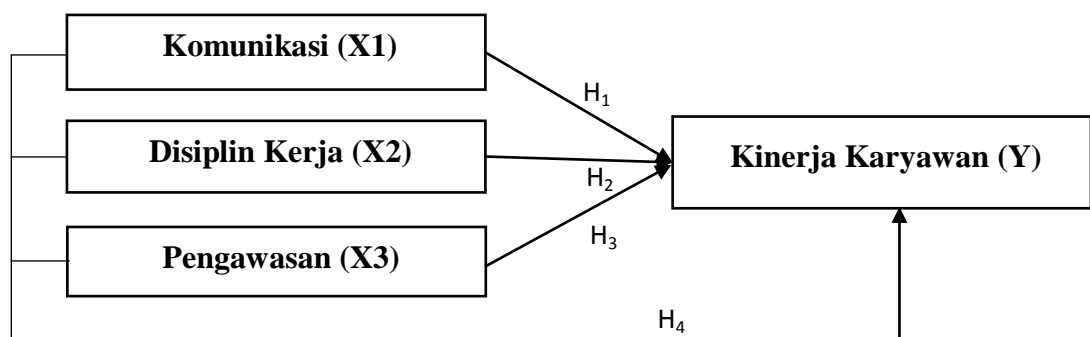
No	Nama dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil
1	Nofria Dewita 2020 (Indeks DOAJ)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yeakin Plastic Industry Di Kota Batam	Analisis data menggunakan aplikasi spss 25 dengan regresi linear berganda.	Variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan.
2	Putri Mauliza, 2020 (Indeks DOAJ)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh	Analisis linear berganda, melalui kuisisioner	Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja ada pengaruh simultan pada Kinerja Pegawai
3	Retno Japanis Permatasari, 2019 (Terindeks SINTA)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang	Uji regresi linear dua variabel	Variabel Komunikasi dan Disiplin Kerja ada pengaruh pada Kinerja
4	Tommy Hartono dan Mauli Siagian, 2020 (Terindeks Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan
5	Sang Putu Gede Puja Pratama, 2020 (Terindeks DOAJ)	Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Prov. Bali	Analisis data menggunakan aplikasi spss 25 dengan regresi linear berganda	Variabel Disiplin Kerja dan Komunikasi ada pengaruh simultan pada Kinerja Pegawai

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

6	Ibnu Sina Samura, 2019 (Terindeks SINTA)	Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kab. Rokan Hulu	Analisis linear berganda, melalui kuisioner	Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Kerja
7	Akbar Syafa'at Ginting, 2018 (Terindeks SINTA)	Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linear berganda, melalui kuisioner	Ada pengaruh signifikan antara variabel Pengawasan dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan
8	Sri Haryanti Lubis dan Heryenzus, 2020 (Terindeks GOOGLE SCHOLAR)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan
9	Kevin Andrew dkk, 2020 (Terindeks SINTA)	Pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linear berganda, melalui kuisioner dengan analisis SPSS	Ada pengaruh signifikan Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yakni jawaban temporer yang diberikan berdasar penjabaran latar belakang serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan oleh peneliti, sehingga hipotesis yang dapat dirumuskan yakni:

- H₁ : Diduga Komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- H₂ : Diduga Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- H₃ : Diduga Pengawasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.
- H₄ : Diduga variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Doellken Bintan di Kota Batam.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kausatif sebab akibat, yang mana penelitian ini mengubungkan sebab akibat dari 2 variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dan metode yang dipergunakan ialah metode deskriptif kuantitatif yakni metode teruntuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh komunikasi, disiplin kerja serta pengawasan kerja yang mana sebagai variabel independent terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini akan mereplikasi penelitian sebelumnya dengan meneliti variabel-variabel yang telah diteliti oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan variabel, indeks, dan subjek penelitian yang sama dengan penelitian terdahulu, namun lokasi penelitian dan penentuan sampel dalam penelitian ini akan berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan terdahulu.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT Doellken Bintan yang beralamat di JL Ahmad Yani, Kawasan Panbill Industrial Estate, Type C2 Lot 2, Mukakuning, Kecamatan Sei Beduk, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29433.

3.3.2 Periode Penelitian

Adanya periode ini teruntuk membantu peneliti melakukan penelitian yang lebih terstruktur dan terjadwal. Yang mana penelitian ini dimulai dari Maret 2022 hingga Juli 2022. Berikut merupakan tabel jadwal penelitian yang telah disusun:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Keterangan	Bulan				
	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Pengajuan Judul					
BAB I					
BAB II					
BAB III					
Penyebaran Kuesioner					
Pengolahan Data					
BAB IV					
BAB V					
Pengumpulan Hasil					

Sumber: Peneliti 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi meliputi semua subjek penelitian dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti (Sugiyono, 2017). Yang mana dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 105 karyawan, yang diambil pada bulan Maret 2022 pada PT Doellken Bintang.

3.4.2. Sampel

ialah bagian suatu karakteristik dan kuantitas dalam sebuah populasi menurut Sugiyono dalam (Errickye, 2021). Karena populasi karyawan PT Doellken Bintang terdapat 105 karyawan, maka peneliti memutuskan untuk

menggunakannya sebagai sampel. Oleh sebab itu, sampel penelitian ini yang dipergunakan ialah 105 responden.

3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik pengambilan sampelnya mempergunakan non probability sampling dengan metode sampling jenuh. Dimana metode tersebut yakni metode pengambilan sampelnya mempergunakan keseluruhan anggota populasi yang akan dijadikan sampel menurut Sugiyono dalam (Errickye, 2021). Berdasar atas definisi tersebut sampel yang dipergunakan dalam penelitian yaitu keseluruhan karyawan PT Doellken Bintang dengan jumlah 105 karyawan.

3.5 Sumber Data

Data dalam penelitian mempergunakan sumber data primer. Dimana data akan didapatkan melalui observasi secara langsung kepada responden yaitu karyawan PT Doellken Bintang dengan menggunakan daftar pertanyaan yang tercantum dalam kuisisioner.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan datanya mempergunakan metode survey kuisisioner dengan skala likert 5 point yakni (5) sangat setuju, (4) setuju, (3) kurang setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju (Sugiyono, 2017). Metode dengan kuisisioner ini dilaksanakan dengan pemberian berbagai pertanyaan dan pernyataan secara tertulis ditujukan pada responden teruntuk dijawab. Butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator yang dibutuhkan untuk mengukur setiap variabel.

3.7 Definisi Oprasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah atribut, sifat atau nilai dari orang objek atau aktivitas yang diketahui dari pernyataan hipotesis dengan nyata pada objek penelitian yang akan ditelaah. Penggunaan variabel didalam hubungan antara variabel peneliti ini ialah variabel bebas (X) komunikasi, disiplin kerja, pengawasan serta penggunaan variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y). Dapat ditinjau didalam tabel seperti berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X₁)	komunikasi ialah tahapan dimana seorang komunikator mengirimkan stimulasi berupa symbol verbal untuk mengubah perilaku seseorang atau komunikator (Deddy, 2017).	Komunikasi yang dilakukan dengan atasan, bawahan serta dengan sesama rekan kerja (Judge, 2017)	<i>likert</i>
Disiplin Kerja (X₂)	Disiplin ialah kesadaran dan keinginan individu teruntuk taat pada seluruh peraturan dan norma sosial yang bersangkutan.(Surianti, 2019).	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keadilan 3. Sanksi Hukuman 4. Teladan pemimpin 5. Balas jasa 6. Waskat (Hasibuan, 2017),	<i>likert</i>
Pengawasan Kerja (X₃)	Pengawasan adalah pengungkapan dan pemanfaatan teknik dan alat guna terjaminnya rencana yang telah dilakukan sesuai dengan apa yang menjadi tujuan. (Handoko, 2017)	1. Objektif 2. Standar 3. Akurat 4. Pengukuran Pekerjaan 5. Koreksi (Handoko, 2017)	<i>likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah prestasi kerja yang diraih para pekerja dengan kuantitas atau kuantitas dalam menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan (Mangkunegara, 2017).	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Tugas (Wibowo, 2017)	<i>likert</i>

Sumber: Peneliti, 2022

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai data ilmiah yang bermula dari subjek atau objek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu aplikasi SPSS versi 25. Dipergunakan untuk mendeskripsikan mengenai tanggapan responden terhadap variabel dependen dan independen. Guna menentukan rentang skala menggunakan rumus dibawah ini:

$$\boxed{RS = \frac{n(m-1)}{m}} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Umar, 2014)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Dari rumus 3.1 maka rentang skala yang dihitung sebagai berikut:

$$RS = \frac{105(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{105(4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Maka dapat diperoleh rentang skala, yaitu:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	105 – 189	Sangat Tidak Baik
2	190 – 274	Tidak Baik
3	275 – 359	Cukup
4	360 – 444	Baik
5	445 - 529	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ialah sebuah instrument dimana ditentukan berdasarkan skor dari masing-masing item atau urutan dengan skor total menurut (Daulay & Hikmah, 2020). Uji validitas digunakan untuk mengetahui total dari validitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menghubungkan skor item dan skor total item.

Dalam memutuskan apakah suatu hal layak atau tidaknya digunakan, uji signifikan koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan 0,05, yang berarti bahwa suatu hal dianggap sah jika memiliki hubungan yang signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melengkapi uji validitas ini, dapat menggunakan teknik analisis korelasi bivariante perason. Koefisien hubungan dengan bivariante pearson dapat menggunakan rumus:

$$\boxed{\phantom{r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2 \sum (Y_i - \bar{Y})^2}}}}$$

Rumus 3.2 *Bivariate Pearson*

Sumber: (Wiyono, 2020)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya responden

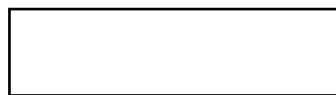
Untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item pada umumnya dapat dilakukan dengan menguji tingkat signifikan koefiesn korelasi pada taraf 0,05.

Dalam pengujian ini dilakukan dengan menggunakan sebanyak 105 responden serta jumla r tabel dapat ditentukan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} Df &= n - 2 \\ &= 105 - 2 \\ &= 103 \end{aligned}$$

3.8.2.2 Uji Reabilitas

Adanya pengujian ini untuk menentukan konsistensi pengukuran dengan menggunakan kuesioner, terlepas dari apakah instrument tersebut dapat memperoleh pengukuran yang tetap jika diukur Kembali (Priyanto, 2018). Dimana dalam uji ini guna mengetahui ketetapan suatu instrument untuk memperkirakan gejala yang sama pada berbagai kesempatan. Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach Alpha dengan rumus:



Rumus 3.3 Cronbach Alpha

Sumber: (Wiyono, 2020)

Keterangan:

α = Cronbach Alpha atau reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah varian pada butir

α^2 = Varian total

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan tujuan teruntuk meninjau distribusi data apakah mendekati normal atau dengan kata lain apakah berdistribusi normal. Data dikatakan baik jika data mendekati normal. Pengujian ini dapat ditinjau dari perolehan angka nilai signifikansi (Sig.) dari uji Komogolov Smigro > 5 persen, artinya hasil ini data tersebar secara normal dan begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2018).

3.8.2.2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya pengujian ini teruntuk melakukan pengujian pada model regresi, apakah pada model tersebut ada korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Jika hasil uji ditemukan ada korelasi yang tinggi antar variabel bebas artinya hal tersebut terindikasi gejala multikolinearitas. Rentang nilai dalam uji ini hanya 70% hingga 80% (Ghozali, 2018).

3.8.2.3. Uji Heteroskidastisitas

Pengujian heteroskidastisitas dilakukan bertujuan teruntuk meninjau adanya ketidaksamaan varians. Kriteria dalam uji ini dilihat dari jika varias residual antar pengamatan tetap maka hal tersebut dikatakan homokedastisitas dan sebaliknya. Uji heteroskidastisitas akan dilakukan dengan uji *white* menggunakan

residual kudrat sebagai variabel bebas dan terikat. Uji white di tentukan berdasaran nilai F da Obs*R dengan nilai probabilitas > tingkat alfa = 5% (Ghozali, 2018).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dilakukannya pengujian ini dengan menggunakan persamaan interaksi antar variabel sebagai berikut persamaan regresi linier berganda:

$$\boxed{}$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2017).

Penjelasan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

$b_1b_2b_3$ = koefisien regresi model

X_1 = Komunikasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Pengawasan Kerja

ε = *error term model*

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi *Adjusted R Square* dilakukan untuk melihat bagaimana model regresi mampu menerangkan variansi variabel dependen. Uji ini diukur dengan melihat nilai koefisien determinasi dengan rentang 0 – 1, dimana jika nilai determinasi mendekati nilai 0 maka perihal ini menginformasikan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dan menunjukkan bahwa

semua variabel dependen yakni variabel yang tepat untuk jadi faktor pengaruh dari variabel dependen (Sugiyono, 2017).

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan teruntuk melihat kemungkinan pengaruh seluruh variabel bebas dalam memberi pengaruh pada variabel terikat. Uji F dinilai dengan melihat tingkat signifikansi dengan kategori apabila nilai F hitung melebihi F tabel atau sig. lebih sedikit dari 0,05 atau 5 persen artinya H_0 tidak diterima yang berarti H_a diterima dan F hitung lebih kecil F tabel atau sig. melebihi 0,05 atau 5% berarti H_0 diterima dan H_a tidak diterima (Ghozali, 2018).

3.8.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Dilakukannya pengujian ini atau parsial ditunjukkan teruntuk meninjau seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Uji Parsial ditentukan dengan meninjau angka signifikansi, apabila angka sig. kecil dari 0.05 $\alpha=5\%$, artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dapat berpengaruh dan menerangkan variabel terikat dan ini berarti hipotesis diterima. Begitupun sebaliknya.

