

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 misskomunikasi 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.