

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Secara umum sumber daya manusia atau pekerja yang memiliki potensial, energik, berpengetahuan dan inventif sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensial, energik, berpengetahuan dan inventif suatu perusahaan atau instansi akan mampu mewujudkan visi dan tujuannya. Suatu perusahaan atau instansi harus berusaha mengembangkan sumber daya atau pekerja yang loyal, kreatif, imajinatif, berpikiran maju dan mampu berpikir kritis. Pernyataan ini didukung oleh (Mauli Siagian & Fitriana, 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia seharusnya mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya berupa keterampilan, sikap dan pengetahuan.

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia di dalam bisnis dan meningkatkan kinerja karyawan. Karena sumber daya manusia menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi, maka bagaimana suatu perusahaan atau instansi mengelola sumber daya manusianya merupakan aspek penting dari suatu organisasi. Akibatnya sangat penting untuk memperhatikan atau memantau kinerja karyawan. Pernyataan ini di dukung oleh (Mauli Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa mencapai tujuan dalam perusahaan dengan kuantitas dan kualitas yang diantisipasi menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja yaitu komunikasi. Dalam komunikasi pemahaman dan kenyamanan dalam bekerja akan dihasilkan dari komunikasi yang efektif. Di tempat kerja komunikasi terkadang tidak efisien. Kesalah pahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam suatu perusahaan atau instansi sering terjadi dalam pertumbuhan organisasi. Perusahaan atau instansi membutuhkan komunikasi yang kuat antara pekerja dengan atasan serta karyawan lainnya untuk mencapai keharmonisan kerja. Pernyataan ini didukung oleh (N. B. Ginting, 2018) yang berpendapat bahwa terciptanya perselisihan didorong oleh komunikasi yang tidak efektif yang merugikan perusahaan akibatnya komunikasi dipandang sebagai komponen penting dari suatu perusahaan. Begitu juga menurut (Shinta & Mauli Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi yang kuat dapat membangun hubungan dalam suatu organisasi sehingga tidak timbul kesalahpahaman.

Selain dari komunikasi unsur lain yang dapat mempengaruhi komunikasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan karena disiplin kerja yang efektif memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh (Kilvin & Mauli Siagian, 2020) ketidakhadiran karyawan memiliki dampak yang signifikan karena jika banyak pekerja yang tidak hadir sehingga kinerja karyawan menurun dan pekerjaan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan dan karenanya memiliki pengaruh pada pertumbuhan perusahaan. Pertumbuhan

sebuah perusahaan menentukan berapa lama ia dapat bertahan. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda karena tingkat kemampuan kinerja setiap orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tidak sama. Oleh karena itu menciptakan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja maksimal bagi perusahaan atau instansi memerlukan dorongan dan kompetensi yang kuat. Seperti yang disebutkan oleh (Shinta & Mauli Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan penilaian kerja individu dan kelompok di dalam perusahaan dalam rangka melaksanakan tanggung jawab utama yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja dan komunikasi yang baik adalah dua aspek yang dianggap penting untuk keberhasilan kinerja.

Karena lingkungan perilaku masyarakat, keturunan dan ketersediaan fasilitas pelayanan kesehatan semuanya berdampak pada kesehatan masyarakat dengan derajat yang berbeda-beda, maka penyelenggaraan program kesehatan merupakan proses pembangunan yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan agar mampu menjawab tantangan fenomena kehidupan yang dinamis. Dalam rangka mendorong warga Kota Batam untuk hidup bersih, sehat, dan berkeadilan, maka kebijakan kesehatan yang ditempuh harus mampu beradaptasi dengan perkembangan strategis terkini. Di Jalan Raja H. No. 7, Sungai Harapan, Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444, Dinas Kesehatan Kota Batam ditampung sejak tahun 1970. Tabel 1.1 menampilkan data ketenagakerjaan Dinas Kesehatan Kota Batam tahun 2022:

**Tabel 1. 1** Data Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2022

<b>No</b>	<b>Bagian / Devisi</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	Umum Dan Kepegawaian	20
2	Keuangan	16

Tabel 1.1 Lanjutan

No	Bagian / Devisi	Jumlah Karyawan
3	Sumber Daya Kesehatan	25
4	Perencanaan	20
5	Kesehatan Masyarakat	27
6	Pelayanan Masyarakat	30
7	Pelayanan Pencegahan Dan Pengendalian Penyakit (P2p)	26
Jumlah		164

**Sumber:** Dinas Kesehatan Kota Batam, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas memperlihatkan jumlah karyawan dan bagian apa saja pada Dinas Kesehatan Kota Batam menurut *survey* yang peneliti amati jumlah karyawan tersebut belum bisa untuk memaksimalkan kinerja karyawan dikarenakan jumlah karyawan masih kurang banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada devisi tertentu. Oleh karena itu Dinas Kesehatan Kota Batam harus mementingkan karyawannya dengan menambah jumlah karyawan pada suatu devisi tertentu sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

Permasalahan pada Dinas Kesehatan Kota Batam yaitu permasalahan mengenai komunikasi berdasarkan *survey* yang peneliti lakukan diperoleh bahwa sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan, ketika atasan menyampaikan informasi kepada karyawan untuk suatu pekerjaan tertentu sering kali karyawan tersebut salah dalam melakukan pekerjaannya. Maka dari itu Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi mengenai komunikasi agar atasan dan karyawan tidak terjadi miskomunikasi, jika hal tersebut dapat diatasi segera mungkin maka kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam akan meningkat.

Selanjutnya masalah disiplin kerja di Dinas Kesehatan Kota Batam. Secara spesifik terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti hilang atau ketinggalan *badge name* yang terjadi saat absensi tidak dapat diambil dengan menggunakan *finger* dan pada saat jam istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan yang mengakibatkan kinerja tidak efektif. Berkaitan mengenai permasalahan disiplin kerja berdasarkan survei yang dilakukan masih banyak karyawan yang belum bisa memaksimalkan disiplin kerja karena masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dengan berbagai alasan. Hal ini akan berkaitan dengan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam, peneliti mendapatkan data mengenai absensi karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam periode Juli hingga Desember 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1. 2** Data Absensi Karyawan Di Dinas Kesehatan Kota Batam Pada Periode Juli Hingga Desember Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Tidak Hadir	Terlambat
		Izin	Sakit	Alfa	Terlambat		
Juli	164	15	5	4	54	14,63%	32,93%
Agustus	164	7	8	6	46	12,8%	28,5%
September	164	30	6	4	62	24,39%	37,8%
Oktober	164	25	14	8	76	28,66%	46,34%
November	164	20	27	4	80	31,1%	48,78%
Desember	164	32	36	7	90	45,73%	54,88%
Rata-Rata						26,22%	41,46%

**Sumber:** Dinas Kesehatan Kota Batam, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diperoleh bahwa absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak hadir maupun yang datang terlambat seperti terlihat pada absensi tersebut dimana pada bulan September tahun 2021 hingga Desember tahun 2021 mengalami peningkatan dari karyawan yang tidak hadir maupun datang terlambat dari hal

tersebut absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam belum maksimal karena masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja maupun karyawan yang tidak hadir hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan jika karyawan yang datang terlambat ataupun tidak hadir akan mengakibatkan waktu kerja yang berkurang sehingga pekerjaan selesai tidak tepat waktu dari hal ini Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi lagi terkait dengan disiplin kerja dimana jika hal mengenai disiplin kerja tidak segera diselesaikan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan menurun.

Dalam hal kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kota Batam perlu mengevaluasi lagi tentang komunikasi dan disiplin kerja agar permasalahan tersebut dapat teratasi sehingga kinerja karyawan yang terbaik dapat tercapai. Adapun data yang didapatkan mengenai kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2021 sebagai berikut:

**Tabel 1. 3** Data Indikator Kinerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam Tahun 2021

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021	
		Target	Realisasi
1	Persentase puskesmas yang minimal memiliki 5 jenis tenaga kesehatan (Tenaga Kesmas, Keling, Gizi, Kefarmasian dan Analis Kesehatan)	90	42,86
2	Jumlah dokumen anggaran, perencanaan dan data kesehatan yang dihasilkan	14 dokumen	21
3	Persentase ketersediaan obat dan alat kesehatan di pelayanan kesehatan dasar	90	88,85
4	Persentase kecamatan yang memiliki minimal satu puskesmas tersertifikasi akreditasi	0,25	100
5	Jumlah kecamatan yang melaksanakan tatanan kawasan sehat	6 kecamatan	8
6	Jumlah kebijakan PHBS yang dikeluarkan pemerintah	9 kebijakan	9
7	Persentase puskesmas yang melaporkan pelaksanaan kebijakan PHBS	80	100

Tabel 1.3 Lanjutan

No	Indikator Kinerja	Tahun 2021	
		Target	Realisasi
8	Persentase penduduk yang memiliki SJSN atau Peserta BPJS Kesehatan	85	94,19
9	Prevalensi HIV pada penduduk	< 0,1%	0,4
10	Persentase HIV yang diobati	64	74
11	Angka keberhasilan pengobatan Tuberculosis	62	85
12	Angka kejadian kusta per-100.000 penduduk	0,8	1,5
13	Angka kejadian DBD per-100.000 penduduk	52	59,34
14	Angka kejadian Malaria per-100 penduduk	<1%	0,0042
15	Angka kejadian Filariasis	<1%	0
16	Persentase usia 0-11 bulan yang mendapat imunisasi dasar lengkap	93,5%	85,8
17	Persentase perempuan usia 30-50 tahun yang terdeteksi dini kanker serviks dan payudara	30	26,8
18	Prevalensi tekanan darah tinggi	15	14,7
19	Persentase obesitas pada penduduk usia di atas 18 tahun	10	10,88
20	Prevalensi merokok pada usia kurang dari 18 tahun	5	0,63
21	Jumlah kelurahan yang melaksanakan STBM	30 kelurahan	60
22	Angka kematian Ibu melahirkan per-100.000 kelahiran hidup	141	194,18
23	Angka kematian bayi per-1000 kelahiran hidup	16	5,54
24	Persentase kekurangan gizi pada anak balita	4,5	5,55
25	Persentase pendek dan sangat pendek pada anak baduta	8,5	6,4
26	Persentase kurus dan sangat kurus pada anak balita	0,75	5,24
27	Tersedianya administrasi perkantoran yang menunjang tugas pokok dan fungsi OPD Kota Batam	100	92
28	Meningkat dan terpeliharanya sarana dan prasarana aparatur yang mendukung kelancaran tugas dan fungsi pemerintah	60	66,1

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Batam, 2021

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 diatas yang didapatkan diperoleh mengenai kinerja karyawan yang bekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam pada tahun 2021 mengungkapkan bahwa pencapaian target dan realisasi tidak konsisten

dan hasilnya dapat digambarkan berfluktuasi atau berubah tergantung pada area kinerja yang dievaluasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Batam terlihat jelas bahwa lebih banyak tujuan yang belum tercapai dari pada yang tercapai. Kurangnya disiplin kerja dan komunikasi yang baik menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.

Seperti yang dibahas sebelumnya menghasilkan kinerja kerja yang kuat tidak hanya membutuhkan komunikasi yang efektif tetapi juga disiplin kerja yang ketat terhadap peraturan kerja. Akibat dari salah berkomunikasi antara bawahan dan atasan serta tidak adanya kedisiplinan karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam yang menyebabkan menurunnya tingkat pencapaian secara keseluruhan yang dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada latar belakang diatas membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut sehingga peneliti membuat suatu judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dilatar belakan sehingga indentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Sering terjadinya miskomunikasi antara atasan dan karyawan sehingga karyawan salah dalam melakukan pekerjaannya.
2. Pada saat jam istirahat masih banyak karyawan melebihi batas waktu yang telah ditentukan yang mengakibatkan kinerja tidak efektif.



3. Absensi karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batam menunjukkan masih terdapat karyawan yang tidak hadir maupun yang datang terlambat.
4. Kinerja karyawan menurun karena kurangnya komunikasi dan disiplin kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Terkait dengan luas permasalahan dalam penelitian ini maka peneliti membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Batam dengan fokus pada Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam?
3. Apakah komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Batam

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menguraikan manfaat penelitian menjadi dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yang dimana penjelasan tersebut telah diuraikan sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan menjadi landasan untuk pembuatan suatu skripsi untuk mahasiswa masa depan, dengan fokus khusus pada pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja di Dinas Kesehatan Kota Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Meningkatkan persepsi peneliti sebagai hasil dari kemampuan peneliti untuk mempraktikkan informasi yang dipelajari dari perkuliahan.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kota Batam

Peneliti memiliki harapan yang tinggi bahwa perusahaan akan memperoleh kontribusi yang baik dan konstruktif sebagai hasil dari penelitian ini dan bahwa kontribusi tersebut akan dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi baik sebagai referensi yang berharga dan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa.

4. Bagi Peneliti

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebagai menjadi acuan serta dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menggunakan variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.