

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di tengah persaingan saat ini diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung perusahaan mencapai keberhasilan dan kemajuan di masa depan. Meskipun ketersediaan fasilitas dan infrastruktur cukup baik, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia di perusahaan, tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang lebih maju lagi. Sumber daya manusia suatu aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Suwuh, 2015:612). Karyawan berperan aktif dalam menetapkan sebuah rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Mengatur karyawan suatu hal yang sulit dan rumit karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, dan keinginan yang berbeda (Azwar & Winarningsih, 2016:1).

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menegakkan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja tersebut sangat tergantung pada kesadaran karyawan masing-masing dan dapat dilihat dari perilaku

para karyawan dalam lingkungan kerjanya. Disiplin karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Dapu, 2015:353). Untuk itu disiplin kerja di perusahaan perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua karyawan baik oleh atasan maupun bawahan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mariani & Sariyathi, 2017:3544). Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan manajer untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Santoso, 2017:250).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, bagi perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Hersona & Sidharta, 2017:530). Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan bekerja dengan mematuhi peraturan.

Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudayakan atau dijalankan oleh setiap karyawan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan target dalam suatu perusahaan (Thaief, Baharuddin, & Syafi, 2015:23). Disiplin kerja yang diterapkan di suatu perusahaan dimaksudkan agar karyawan mematuhi peraturan yang ada di suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Tidak hanya itu dalam membentuk sikap disiplin, pemimpin dalam suatu perusahaan harus dapat mengkomunikasikan segala aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran bagi karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Selain mengkomunikasikan aturan yang baik manajer atau pemimpin juga berperan penting sebagai teladan bagi karyawannya. Tingkat disiplin kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi juga diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi suatu bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena komunikasi yang buruk akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin (Ginting, 2018:131). Semua karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Tidak dapat disangkal akan pentingnya komunikasi di tempat kerja, mengingat bahwa dalam sebuah perusahaan terdapat banyak orang dari berbagai latar belakang sosial yang berbeda dan bekerja untuk tujuan yang sama. Komunikasi yang efektif di tempat kerja

harus diciptakan untuk keberhasilan perusahaan secara menyeluruh. Komunikasi suatu aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi sebagai sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya (Azwar & Winarningsih, 2016:2).

Dengan adanya komunikasi yang baik memudahkan pemimpin perusahaan untuk menyampaikan ide-ide, tujuan perusahaan dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat. Komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap tujuan perusahaan, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang dilakukannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik (Baba, 2014:526). Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar (Fatmawati & Widyatmojo, 2018:397). Kinerja karyawan yang baik muncul karena proses komunikasi yang lancar dari para karyawannya kepada atasan, jika komunikasi atasan dengan karyawannya baik maka tugas-tugas yang ada akan cepat selesai.

Melalui komunikasi yang baik setiap karyawan dapat mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing (Kemby, Tewel, & Walangitan, 2017:3149).

Kinerja suatu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik suatu hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan dengan meningkatnya kinerja pada karyawan maka akan berdampak pula pada kestabilan perusahaan dalam proses mencapai tujuan yang ditetapkan (Mariani & Sariyathi, 2017:3542).

Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dengan cara kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Azwar & Winarningsih, 2016:2). Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta kepuasan kerja karyawan tercapai.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Tumilaar, 2015:788). Pencapaian kinerja yang baik harus didukung dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja dan komunikasi yang tinggi untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, sehingga karyawan akan dapat bekerja sesuai dengan keahlian maupun kemampuan yang mereka miliki dan menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk itu disiplin kerja dan komunikasi memiliki ikatan yang erat terhadap kinerja para karyawan pada sebuah perusahaan maupun organisasi.

PT Yeakin Plastic Industry merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang plastik. Perusahaan tersebut berlokasi di Batamindo Industrial Park, Muka Kuning Batam Kepulauan Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1981 yang berkedudukan di Singapura dan pada bulan oktober 1994 perusahaan tersebut memperluas wilayah ke Indonesia yakni pulau Batam. Perusahaan ini memiliki beberapa departemen seperti molding, printing, assembly dan lain lain. Perusahaan ini bekerja sama dengan PT Philips, PT PCI, PT Alteco dan lain-lain.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan ini. Semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat kinerja tinggi, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan dan pencapaian target yang optimal.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan di perusahaan ini nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Kondisi yang terjadi yaitu diantaranya karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, tidak patuh terhadap atasan, bekerja malas-malasan, sering meninggalkan tugas dan pekerjaan, konflik antar karyawan, cuti mendadak, pulang kerja lebih awal tidak mengikuti bel dan lain lain.

Hal ini berdampak negatif terhadap penurunan kinerja pegawai seperti menurunnya kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang mengakibatkan banyaknya barang rusak. Masalah yang sering ditemukan diperusahaan ini yakni pada kinerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab, kemampuan dalam bekerja sama, dan ketepatan dalam penyelesaian pekerjaan. Berikut ini adalah tabel target dan pencapaian produksi PT Yeakin Plastic Industry yang menunjukkan kurang maksimalnya kinerja karyawan terutama di bagian produksi.

**Tabel 1. 1 Data Pencapaian Target  
Periode Januari – September 2018**

No	Periode	Persentase output
1	Januari	5,38%
2	Februari	5,63%
3	Maret	5,2%
4	April	4,35%
5	Mei	3,75%
6	Juni	3,2%
7	Juli	3,34%
8	Agustus	4,44%
9	September	2,17%

Sumber : Bagian Production PT Yeakin Plastic Industry (2019)

Berdasarkan tabel diatas persentase jumlah produksi setiap bulannya tidak tercapai, berdampak terhadap kualitas produk yang dihasilkan. Kinerja karyawan yang menurun disebabkan salah satunya oleh disiplin kerja dari karyawan PT Yeakin Plastic Industry, karena disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dikarenakan tingkat absensi yang tinggi yang menjadikan target produksi di PT Yeakin Plastic Industry menurun. Hal ini dapat dilihat dari data kehadiran karyawan dibawah:

**Tabel 1. 2 Data Kehadiran Karyawan**

No	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran		
		Absen	Sakit	Cuti
1	Januari	60	47	272
2	Februari	12	27	102
3	Maret	21	21	115
4	April	22	27	90
5	Mei	31	31	99
6	Juni	23	29	301
7	Juli	25	29	143
8	Agustus	23	31	170
9	September	30	33	119

Sumber : Bagian Production PT Yeakin Plastic Industry (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih tingginya tingkat absensi karyawan. Ketidaksiplinan karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya sistem yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan, ditambah dengan kurangnya kesadaran diri karyawan akan kehadiran absensi pekerjaan yang sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang kurang baik karena karyawan merasa mereka yang mengendalikan lingkungan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja salah satu hal yang banyak terjadi di perusahaan tersebut. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh karyawan bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja, cuti mendadak, tidak mematuhi aturan, malas kerja dan lain lain. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib, semangat kerja, moral kerja yang baik, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawannya tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Peraturan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.

Pada sisi komunikasi, sering terjadinya kesalahpahaman dalam penerimaan informasi antara atasan dengan bawahan. Dimana adanya konflik antar karyawan, kurangnya bergaul bagi karyawan yang masih baru terhadap karyawan lama dan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan. Dimana komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya proses komunikasi yang baik dalam organisasi maka akan ada proses penyampaian informasi baik dari atasan kepada bawahan, tetapi proses komunikasi tidak hanya menyampaikan informasi atau hanya agar orang lain juga bersedia menerima dan melakukan perbuatan atau kegiatan yang dikehendaki sehingga akan terjalin suasana yang harmonis kepada para bawahan mengetahui secara pasti keinginan atasan, dan apa yang harus dikerjakan kaitannya dengan usaha kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula. Tingkat disiplin kerja karyawan dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang tidak kondusif maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelolaan kedisiplinan kerja karyawan dan komunikasi antar karyawan tidak dikelola sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam**”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya disiplin kerja dapat dilihat dari karyawan sering cuti, tidak mematuhi aturan, tidak mengikuti bel masuk, keluar dan istirahat
2. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari banyak mengobrol disaat bekerja, mengantuk, bekerja dengan santai, penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang sudah diberikan dan banyaknya barang yang rusak
3. Menurunnya komunikasi di dalam bekerja dapat dilihat dari karyawan yang tidak memberi kabar disaat tidak masuk kerja, konflik antar karyawan, kurang bergaul dan kurang bertanya bagi karyawan yang masih baru.

## **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas variabel disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas penulis merumuskan beberapa masalah antara lain sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam?

2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Yeakin Plastic Industry di Kota Batam

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat atau sebagai referensi bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### 1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian diharapkan mahasiswa dapat memberikan ide atau saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan.

#### 2. Bagi Akademi

Kegunaan penelitian bagi lembaga penelitian adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.

#### 3. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal menerapkan yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.