

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Dalam sebuah organisasi, yang merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi ialah sumber daya manusianya, Disebuah organisasi, berperan sebagai pemikir, perencana dan penggerak yaitu sumber daya manusia yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Didukung oleh pendidikan yang berkualitas, pelatihan mental, lapangan pekerjaan yang nyaman tentunya merupakan hal yang dibutuhkan dalam upaya membentuk sumber daya yang handal.

Kedisiplinan kerja yang baik tentunya akan menumbuhkan ketertiban dan efisiensi. Tersedianya pekerjaan yang dijalankan dengan rinci kepada karyawan sehingga setiap karyawan dapat jelas untuk mengetahui apa saja tugasnya, bagaimana cara untuk mengerjakannya, kapan pekerjaan tersebut mulai sampai selesai dan pekerjaan tersebut akan dipertanggung jawabkan kepada siapa. Pernyataan ini didukung oleh (Anwar, Qadri, & Kalsum, 2018: 48) yang menyatakan penataan alur pada pekerjaan setiap karyawan yang bekerja menjadi hal yang sangat penting untuk memperjelas fungsi oleh masing-masing orang sehingga tidak ada terjadi pembenturan saat melaksanakan pekerjaan tersebut.

Untuk pencapaian kedisiplinan yang baik dalam sebuah organisasi diperlukannya penetapan kuantitas kerja yang lengkap sehingga dapat menjaga efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan.Pernyataan ini dikuatkan oleh

(Santiago Pereira, 2019: 48) yang menyatakan untuk mencapai daya guna yang sebesar-besarnya perlu ditetapkan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam keseharian kerja, keteraturan dalam prosedur dan disiplin dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi yang minim.

Kedisiplinan tentunya menjadi tolak ukur yang digunakan dalam upaya mengarahkan cara penyelesaian masalah dalam pekerjaan yang lebih baik dan efisien. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan, Rahayu, & Juwarni, 2019: 170) yang menyatakan disiplin dapat mencerminkan seberapa jauh besarnya tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, dan kedisiplinan menginginkan perbaikan kearah yang lebih baik pada pekerjaan kedepan bukan sebagai hukuman sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan menjadi lebih baik.

Dalam mendorong gairah seseorang dalam bekerja di perusahaan tentunya para pimpinan akan berupaya mencari cara agar para karyawan memiliki sifat kedisiplinannya yang baik. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan *et al.*, 2019: 170) yang menyatakan langkah yang diambil oleh setiap pimpinan dalam upaya menciptakan kedisiplinan anggota dikelompoknya sangat beragam.

Dalam proses menyampaikan suatu informasi kepada karyawan, pimpinan menggunakan disiplin sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran dalam upaya agar karyawan mengubah perilaku dalam memenuhi segala peraturan dalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Wahyudi, 2019: 105) yang menyatakan para pimpinan di sebuah organisasi mengambil disiplin sebagai pedoman mereka saat

berkomunikasi dengan karyawan saat proses bekerja berlangsung demi mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Tanpa adanya kedisiplinan yang teratur, maka suatu perusahaan tidak bisa menerapkan proses kerja yang baik juga dikarenakan itu, maka disiplin kerja termasuk hal yang berperan penting dalam perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan, karena jika tidak ada komunikasi antar karyawan yang baik maka akan menimbulkan kesalahpahaman dalam proses bekerja sehingga dapat membawa dampak kerugian bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Nurmaidah Br Ginting, 2018: 131) yang menyatakan kurangnya komunikasi dapat disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang berujung dengan menerima *complain* dari pihak luar maupun pelanggan, kualitas barang pun menjadi kurang bagus.

Komunikasi dalam suatu perusahaan bila tidak baik, maka akan membawa dampak rendahnya efektifitas kerja sebuah perusahaan. Dalam komunikasi memberi kesempatan pada pekerja untuk melakukan proses dua arah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Suwandana, 2018: 56) yang menyatakan suatu proses komunikasi yang terjadi dalam dua pihak mengharapkan tercapainya proses komunikasi yang baik sehingga membawa pengaruh yang positif dalam mencapai efektifitas penyelesaian sebuah pekerjaan.

Pada saat berlangsungnya sebuah komunikasi, tentunya akan menjadi lebih baik jika ada kerjasama antara satu sama lain yang saling bertoleransi dan memberikesempatan dalam menyampaikan informasi oleh masing-masing pihak. Pernyataan ini didukung oleh (Nazmi, 2018: 29) yang menyatakan dengan adanya komunikasi yang baik dimana proses dari pemberian sampai penerimaan informasi berjalan dan diterima dengan baik oleh penerima dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam proses berjalannya pekerjaan yang dilakukan karyawan. Tentunya pemahaman terhadap suatu konteks kerja dalam proses komunikasi yang merupakan sesuatu yang krusial ini perlu direspon yaitu pekerjaan kedepan bukan sebagai hukuman sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan didalam perusahaan menjadi lebih baik.

Proses tukar-menukar diantara beberapa individu melalui penukaran pikiran, perasaan dan informasi yang disampaikan dalam bentuk sistem, simbol maupun perilaku dari individu tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 29) yang menyatakan dengan adanya komunikasi yang baik dimana proses dari pemberian sampai penerimaan informasi berjalan dan diterima dengan baik oleh penerima dalam melaksanakan tugasnya maka akan dapat mengurangi terjadinya kesalahan dalam proses berjalannya suatu kegiatan. Tentunya pemahaman terhadap suatu konteks kerja dalam proses komunikasi yang merupakan sesuatu yang krusial ini perlu direspon dengan baik agar tidak terjadi kesalahan seperti hasil yang dikerjakan oleh karyawan berbeda dengan sistem kerja perusahaan yang sudah ada.

Karena itu komunikasi menjadi salah satu variabel yang ingin disoroti kedalam penelitian ini.

Suatu proses kegiatan penyampaian informasi tentunya memiliki tujuan tertentu yang mengarah pada menginformasikan upaya perubahan sikap, memberi pendapat pada suatu masalah atau perilaku seseorang yang disampaikannya secara langsung maupun tidak langsung oleh penyampai informasi. Pernyataan ini didukung oleh (Yusni Hervy Yusuf, Badaruddin, 2019: 33) yang menyatakan dengan menyampaikan informasi dari individu ke individu maupun kelompok memiliki tujuan tertentu yang dimana terdapat saran maupun pemberian pernyataan kepada penerima informasi.

Komunikasi terjadi saat adanya hubungan yang saling timbal balik antara pihak yang memberi pesan dan pihak yang menerima pesan, begitu juga setelah berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama, komunikasi tentunya dapat menciptakan budaya organisasi yang berbeda-beda di dalam setiap organisasi

Budaya organisasi dibutuhkan dalam proses penyelesaian permasalahan internal sampai eksternal dalam sebuah organisasi yang telah terjadi secara konsisten dalam kelompok tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Vivit Nurhidayah, Woro Utari, & C. Sri Hartati, 2019: 560) yang menyatakan dalam upaya meningkatkan kinerja oleh setiap pegawai dalam organisasi, budaya organisasi menjadi pokok dalam proses penyelesaian permasalahan yang ada didalam maupun diluar organisasi yang dalam waktu yang panjang akan menimbulkan keyakinan yang digunakan saat menghadapi masalah oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan sehingga dalam upaya pencapaian kinerja menjadi salah satu tantangan bagi karyawan yang terlibat dalam organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 28) yang menyatakan bahwa yang berperan penting dalam sebuah organisasi yaitu budaya organisasi yang terjadi pada saat berlangsungnya aktivitas didalam organisasi tersebut yang dapat menjadi tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang menjadikannya berbeda dengan organisasi lain, dimana didalamnya terdapat nilai yang harus dijalankan dan dipahami oleh karyawan yang ada pada organisasi tersebut dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh (Santoso, 2018: 5) yang menyatakan sistem makna bersama yang dianut oleh setiap organisasi sangat beragam yang menjadikan budaya organisasi disetiap tempat mempunyai ciri khas masing-masing. Budaya tersebut dapat memberi dampak pada efisiensi dan efektivitas didalam organisasi tersebut.

Metode setiap manusiasaat berperilaku tentunya dapat dijadikan patokan dalam pengembangan organisaisi serta dalam penentuan kebijakan yang akan diambil saat terjadi sebuah permasalahan didalam organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Feel, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 178) yang menyatakan berpengaruhnya perilaku seseorang dalam sebuah organisasi yang dapat membawa dampak saat diperlukannya pengambilan keputusan untuk hal tertentu yang membawa organisasi tersebut untuk lebih baik dan berkembang.

Perilaku individu atau kelompok dalam organisasi yang terjadi dalam jangka waktu lama dapat menciptakan sebuah organisasi, tentunya perilaku yang ada didalamnya telah menjadi kesepakatan dan panduan dalam melaksanakan kegiatan pada organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Kosasih, 2018: 162) yang menyatakan budaya organisasi yang telah disepakati sangat penting untuk menjadi panduan dalam menjalankan tugas setiap individu maupun kelompok yang ada didalam sebuah organisasi.

Kinerja karyawan tentunya berperan penting di dalam sebuah organisasi, yang menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan seseorang melaksanakan tugasnya dibandingkan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja yang diharapkan perusahaan, target maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 32) yang menyatakan kinerja menjadi alat ukur yang digunakan perusahaan untuk menilai hasil kerja yang diharapkan kepada karyawan.

Adanya kinerja yang baik tentunya akan memberi peluang bagi karyawan untuk memperbaiki keadaan kerjanya kearah yang lebih baik. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan *et al.*, 2019: 175) yang menyatakan tingkat kinerja yang baik memberikan dampak positif kepada karyawan dengan membuka kesempatan untuk memperbaiki cara bekerja yang lebih efisien.

Kinerja menjadi hasil kerja bentuk kualitas dan kuantitas dari tiap karyawan didalam organisasi, disiplin yang baik dapat dicerminkan dari sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dengan kesediaan dan kerelaan dalam mematuhi peraturan yang

berlaku dalam organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Gunawan *et al.*, 2019: 188) yang menyatakan disiplin menjadi pengaruh yang penting terhadap kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk kemajuan organisasi. Begitu pula, komunikasi yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang positif yang dilaksanakan secara konsisten pada organisasi melalui komunikasi secara verbal maupun nonverbal tentunya membawa pengaruh dalam pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Pernyataan ini didukung oleh (Simbolon, 2018: 31) yang menyatakan dalam upaya mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan perlu adanya komunikasi dan budaya organisasi yang telah disepakati karena pencapaian visi dan misi tergantung dengan hasil kinerja karyawan.

PT Sindo Automation Engineering merupakan perusahaan perdagangan produk-produk industri. Dengan jumlah karyawan 103 orang. Didirikan sejak tahun 2008 yang berlokasi di Blok J no 4-5 Nagoya Paradise Centre, Jl. Komp Nagoya City Walk, Batu Selicin, Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. Kegiatan langsung dengan berbagai produksi dalam fabrikasi yang meliputi pembuatan mesin baru, pemeliharaan mesin, penyedia bahan *sparepart* mesin kapal.

Visi perusahaan PT Sindo Automation Engineering berupaya untuk menyediakan layanan pelanggan yang sangat baik dengan memberikan layanan bernilai tambah, hemat biaya, dukungan teknis profesional dan dengan nilai pendapat pelanggan.

Kedisiplinan menjadi sorotan permasalahan yang masih juga belum teratasi pada PT Sindo Automation Engineering, karena karyawan tidak mematuhi fasilitas

*fingerprint* yang disediakan dalam perusahaan pada saat datang dan pulang dari kantor. Pada saat jam kerja, karyawan masih berada diluar kantor karena pimpinan jarang menetap dikantor. Hal ini menunjukkan minimnya kesadaran karyawan dalam menaati peraturan jam kerja yang sudah ada di dalam perusahaan.

**Tabel 1.1** Absensi Karyawan PT Sindo Automation Engineering (Jan-Jun 2019)

No	Bulan	Total Karyawan	Hadir (tidak <i>fingerprint</i> )	Tidak <i>fingerprint</i> (%)	Status Absensi			Total Absensi	Tidak Hadir (%)
					Sakit	Izin	Alpha		
1	Januari	103	11	10.7%	3	1	3	7	7%
2	Februari	103	26	25.2%	2	4	2	8	8%
3	Maret	103	27	26.2%	2	3	4	9	9%
4	April	103	33	32.0%	2	2	6	10	10%
5	Mei	103	43	41.7%	3	7	6	16	16%
6	Juni	103	47	45.6%	2	2	13	17	17%

Sumber: PT Sindo Automation Engineering, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa dapat disimpulkan bahwa, terdapat 2 data yang menunjukkan persentase kehadiran pada PT Sindo Automation Engineering yaitu pada kolom tidak *fingerprint* (%) yang merupakan persentase karyawan yang hadir tetapi tidak melakukan *fingerprint* dari total karyawan dan kolom tidak *fingerprint* (%) yang menunjukkan persentase karyawan yang tidak hadir namun status absensinya ada yaitu sakit dengan keterangan dokter, izin dengan mendapat persetujuan pimpinan terlebih dahulu dan alpha dengan tidak ada kabar sama sekali. Pada bulan januari 2019, dengan total karyawan sebanyak 103 orang, persentase tidak hadir mencapai 7% dan 10.7% karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint*. Pada bulan februari, persentase tidak hadir meningkat 1% dari bulan

sebelumnya menjadi 8% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 14.5% dari bulan sebelumnya yaitu 25.2%. Pada bulan maret, persentase tidak hadir meningkat 1% dari bulan sebelumnya menjadi 9% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 1% menjadi 26.2%.

Pada bulan april, persentase tidak hadir tetap meningkat 1% dari bulan sebelumnya menjadi 10% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 6.8% dari bulan sebelumnya menjadi 32%. Mulai bulan Mei, persentase tidak hadir semakin banyak hingga mencapai 16% yaitu mengalami kenaikan sebanyak 6% dibanding bulan sebelumnya yang mengalami kenaikan sebanyak 1% dan karyawan yang hadir namun tidak melakukan *fingerprint* meningkat 9.7% dari bulan sebelumnya mencapai 41.7%.

Pada bulan juni, data diatas menunjukkan persentase tidak hadir terus meningkat menjadi 17% dan karyawan yang hadir namun tidak *fingerprint* hampir mencapai setengah dari total karyawan yaitu sebanyak 45.6%. Melihat data diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa absensi karyawan pada PT Sindo Automation Engineering mengalami perubahan yang sangat fluktuatif karena tidak adanya pemotongan upah karyawan terhadap absensi kehadiran, akibatnya karyawan tidak mau absen dimana total absensi karyawan yang berawal dengan 7% hingga sekarang mencapai 17%, dengan peningkatan 10% dan karyawan yang datang namun tidak melakukan absensi yang berawal dengan 10.7% hingga sekarang mencapai 45.6%,

dengan peningkatan sebesar 34.9% hanya dalam waktu setengah tahun tepatnya bulan januari sampai juni tahun 2019.

Dokumen yang sudah diproses tidak segera diarsipkarena karena karyawan menganggap dokumen yang sudah diproses jarang dicari lagi.Akibatnya dokumen yang belum diarsip sulit dicari saat diperlukan. Seharusnya dokumen yang selesai diproses langsung diarsipkan kedalam *folder* yang sudah ada.

Sering terjadi *miscommunication* antara bagian keuangan dan operasional. Bagian keuangan yang enggan berkomunikasi dengan bagian operasional mengenai lampiran pendukung pembayaran yang masih kurang karena tidak pengaruh pada pendapatanya, akibatnya hasil output dari karyawan dalam proses pembayaran sering ditolak saat tahap akhir pembayaran.

Dalam proses bekerja, karyawan tidak saling bertegur sapa dan lebih suka untuk bekerja sendiri, akibatnya karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan baik dalam menyelesaikan permasalahan saat bekerja karena merasa pekerjaanya sudah tidak ada salah.

Kebiasaan karyawan yang tidak saling bertanya mengenai kelengkapan dokumen karena masing-masing tidak menerima masukan dari rekan lainya atau bersikap tidak mau tahu, padahal pekerjaan yang dilakukan belum tentu benar.Akibatnya menjadi kebiasaan tidak ada yang peduli terhadap dokumen yang *pending*.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Minimnya disiplin dilihat dari kesadarankaryawan dalam menaati absensi *fingerprint* sehingga terdapat banyak kekosongan dalam data absensi
2. Dokumen yang selesai diproses tidak segera diarsip sehingga susah saat pencarian, ini menunjukkan kinerja kurang baik
3. Karyawan yang engganberkomunikasi dalam proses pembayaran yang mengakibatkan dokumen ditolak saat tahap akhir pembayaran.
4. Kurangnya interaksi karyawan untuk saling bertegur sapa dan lebih suka bekerja sendiri mengakibatkan susah menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.
5. Kebiasaan karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya mengakibatkan dokumen banyak terpending, hal ini menjadi budaya yang sulit diperbaiki

## **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan luasnya cakupan permasalahan yang telah ada, waktu yang terbatas serta pembahasan dan penelitian dengan kemampuan yang tidak terlalu meluas, maka pada penelitian ini dilakukan pembatasan masalah yaitu hanya dengan meneliti permasalahan disiplin kerja, komunikasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

#### **1.4.Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, peneliti dapat merumuskan beberapa permasalahan seperti dibawah ini :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?
4. Apakah disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering?

#### **1.5.Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sindo Automation Engineering.

## **1.6. Manfat Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa manfaat yaitu:

### **1.6.1. Kegunaan Teoritis (Keilmuan)**

Dalam penelitian ini diharapkan mampu menambahkan wawasan, serta memperluaskan pandangan tentang kedisiplinan kerja, komunikasi dan budaya organisasi dalam kerja terutama pada kinerja pegawai.

### **1.6.2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan dasar dalam proses menjalankan usaha untuk mencapai tujuan yaitu menketatkan prosedur kerja melalui peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi karyawan

Dapat memberikan informasi yang lebih baik untuk memprediksikan faktor-faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan yang ditinjau dari variabel disiplin kerja, komunikasi dan budaya organisasi.

c. Bagi peneliti lanjut

Hasil penelitian mampu dijadikan sebagai bahan sumber atau referensi untuk menjalankan penelitian yang relevan dan dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya.