

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi sebuah perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia menjadi asset utama sebagai perkembangan di perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai tugas penting menjadikan kinerja perusahaan meningkat serta sebagai pencapaian tujuan dalam organisasi. Tujuan didirikannya organisasi supaya perusahaan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Untuk meningkatkan produksi tentu tidak terlepas dari cara perusahaan memperkerjakan karyawannya. Perusahaan haruslah memperhatikan tenaga kerja atau pegawainya sehingga tenaga kerjanya dapat memberikan hasil yang sebesar-besarnya.

Suatu perusahaan yang dapat memberdayakan karyawan dengan memberi hak yang layak bagi mereka, tentu karyawan akan senang hati menjalani pekerjaannya. Karyawan mempunyai peran penting dalam pertumbuhan perusahaan untuk menjadi besar dan berkembang. Sebaik-baiknya perusahaan, dapat terlihat bagaimana seorang karyawan memberikan rekomendasi untuk perusahaannya ke masyarakat umum.

Karyawan sebagai sumber daya manusia pada perusahaan akan tumbuh sebagai kualitas yang bagus jika tuntutan perusahaan juga sesuai dengan kemampuan kerja karyawan yang diberikan kepada mereka. Istilahnya seseorang akan menjalankan kewajiban dengan sungguh-sungguh jika haknya terpenuhi dengan

baik. Perusahaan dan karyawan merupakan suatu hubungan yang saling membutuhkan oleh karenanya jika hubungan tersebut dapat terjalin dengan baik antara hak dan kewajiban, akan meingkatkan kredibilitas perusahaan dan hasil produksi yang memuaskan. Dalam menciptakan sumber daya yang baik tentunya diperlukan berbagai bidang pendukung, seperti komunikasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang akan diteliti.

Komunikasi merupakan sarana yang dipakai untuk mengatur dan mengetahui setiap pekerjaan. Masing - masing karyawan pada perusahaan memakai komunikasi buat sama-sama mendukung dan menjalin hubungan. Untuk itu bisa ditarik konklusi untuk, secara pribadi ataupun tidak secara pribadi pergeseran isu berasal satu orang ke orang lain memakai media buat menginformasikan atau bisa mengganti kelakuan, usul/opini, nasehat atau tindakan khusus. menurut (Apriada & Wulandari, 2020) komunikasi dijelaskan sebagai penyampaian impian dari seseorang yang tertanam pada diri seseorang, dalam gerak isyarat ataupun suara yang disampaikan pengirim kepada si penerima informasi secara baik dan mudah dipahami.

Menurut (Suryani & Zakiah, 2019), mendefinisikan disiplin kerja adalah peraturan dan norma – norma social yang ditetapkan perusahaan yang akan ditaati karyawan dengan sukarela. Bagian lain yang berdampak dalam kelancaraan operasional perusahaan adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja ini bertujuan untuk mengarahkan seluruh system perusahaan supaya berjalan lancar dan sesuai dengan perusahaan inginkan.

Dalam disiplin kerja motivasi tentunya sangat berdampak terhadap kinerja karyawan diperusahaan. Pada perusahaan mestinya menginginkan dan mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja. Karena itu merupakan tanggung jawab setiap karyawan diperusahaan.

Motivasi ialah desakkan seseorang dalam bekerja, contohnya seperti keinginan mendapatkan gaji yang besar, pemimpin yang baik, fasilitas kerja yang cukup aman dan memadai, lingkungan kerja yang tenang dan rekan kerja yang baik. (Hasibuan & Silvy, 2019). Pada motivasi memiliki berbagai macam aspek yang membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam bekerja sehingga memunculkan semangat kerja yang tinggi kepada yang lainnya. Sasaran entitas adalah sasaran yang bisa membuat pendapatan yang tinggi, apabila karyawan tidak memiliki semangat tentunya berakibat perusahaan yang tidak efektif.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian dalam organisasi yang memiliki tujuan produktivitas yang tinggi dan memiliki kualitas sumber daya manusia merupakan kinerja yang baik Menurut (Marpaung et al., 2020). Penjelasan tersebut mengartikan bahwa prestasi kerja dapat terlihat jelas pada setiap karyawan sehingga hal tersebut disebut sebagai kinerja karyawan dalam lingkup perusahaan. Karyawan yang bekerja sesuai standard perusahaan dengan baik tentunya berimbas terhadap perusahaan. Pada hal ini tentunya karyawan merupakan actor utama dalam perusahaan apakah berhasil atau gagalnya perusahaan untuk mencapai tujuan yang

diinginkan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan tentunya harus diperhatikan oleh setiap pimpinan, karena jika kinerja karyawan berkurang maka akan berimbas pada kinerja perusahaan.

PT Kharisma Karya Kartika adalah suatu perusahaan perdagangan. PT Kharisma Karya Kartika berlokasi di Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Kharisma Karya Kartika memiliki total 100 karyawan. Sebagai salah satu perusahaan perdagangan terbesar, tentunya PT Kharisma Karya Kartika mempunyai visi dan misi untuk mengembangkan perusahaannya. Selain hal tersebut, manajemen perusahaan merupakan hal yang terpenting dari perusahaan Kharisma Karya Kartika.

Pada perusahaan pastinya tidak lepas terhadap masalah komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi tak dipungkiri sama juga dengan PT Kharisma Karya Kartika. Komunikasi tentunya penting dalam bekerja. Komunikasi yang terdapat pada PT Kharisma Karya Kartika terdapat beberapa masalah, seperti komunikasi terhadap karyawan maupun keatasan. Hal tersebut lah yang menjadi penghambat proses bagi pekerja.

Sesuai observasi yang dilakukan di PT Kharisma Karya Kartika, komunikasi tentunya sangat penting pada pekerjaan. Komunikasi yang terjadi di PT Kharisma Karya Kartika terdapat kendala, seperti pada sesama karyawan dan juga komunikasi ke atasan. sebab adanya proses yang terjadi untuk menemukan informasi. Sebab ini lah yang membentuk hambatan dalam proses pekerjaan.

Tidak hanya komunikasi saja disiplin kerja merupakan salah satu kendala yang terjadi diperusahan PT Kharisma Karya Kartika. Seperti halnya kedatangan karyawan yang mempengaruhi terhadap output harian yang dihasilkan. Karena di setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak datang dan menyerahkan kewajibannya kepada pegawai yang lain dan sering menunda pekerjaan dimana pada saat sudah waktu pulang tetapi pekerjaan yang seharusnya bisa dikerjakan dengan cepat tidak bisa selesai dan karyawan tersebut berfikir akan dilanjutkan pada hari berikutnya sehingga pekerjaan yang harusnya siap pada hari itu juga jadi tertunda dan menimbulkan pekerjaan menjadi terbengkalai.

Masalah kedisiplinan karyawan tersebut dapat dilihat dari table kehadiran karyawan PT Kharisma Karya Kartika dari bulan juni – November 2021 :

Table 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT Kharisma Karya Kartika

Bulan	Hari Efektif Kerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat
			sakit	ijin	alfa	
Juni	30 hari	100 orang	12	7	3	30 jam
Juli	31 hari	100 orang	10	4	6	35 jam
Agustus	31 hari	100 orang	8	2	1	20 jam
September	30 hari	100 orang	10	5	4	35 jam
Oktober	31 hari	100 orang	10	5	7	30 jam
November	30 hari	100 orang	9	4	2	15 jam

Sumber : PT Kharisma Karya Kartika

Sesuai dengan data pada table 1.1 data kehadiran karyawan PT Kharisma Karya Kartika bahwa masih ada karyawan yang masih banyak yang tidak taat dalam bekerja. Pada bagian waktu pengerjaan dan loyalitas. Tingkatan kehadiran dimana pada bulan juni dan juli memiliki peningkatan keterlambatan dari 30 jam sampai 35 jam dan juga tingkat kehadiran yang tinggi didapat dibulan agustus terdapat 8 orang sakit, 2 orang ijin serta 1 orang alfa,. Karena pada tahun 2021 masih mengalami peningkatan penyebaran COVID-19 yang mengakibatkan karyawan sering tidak masuk kerja tetapi seiring berjalannya waktu dan penurunan wabah Covid-19 berefek baik pada kehadiran karyawan yang mana mengalami penurunan yang cukup signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan produktivitas karyawan setiap bulannya yang memenuhi target perusahaan.

Pada latar belakang permasalahan diatas. oleh sebab itu penulis membuat penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kharisma Karya Kartika”** bertujuan untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia atau karyawan dari PT Kharisma Karya Kartika yang telah diberikan perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan pembahasan latar belakang permasalahan diatas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian ini adalah :

1. Komunikasi antara karyawan dan pimpinan atau atasan kurang baik, menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan

2. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja karena banyaknya karyawan yang absen, sakit, alpa atau cuti
3. Penurunan kinerja karyawan di PT. Kharisma Karya Kartika yang membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu
4. Rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika

1.3 Batasan Masalah

Mempunyai batasan masalah yang jelas dapat memudahkan melakukan penelitian, berikut penelitian ini yang menjadi batasan masalahnya, ialah :

1. Variable independen dalam penelitian ini ialah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika
2. Variable dependen dalam penelitian ini ialah kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika
3. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan yang ada di PT Kharisma Karya Kartika

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai penelitian yang telah dijelaskan diatas, oleh karena itu terdapat beberapa permasalahan yang didapat oleh peneliti yaitu :

1. Apakah komunikasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika ?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika?

3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kharisma Karya Kartika
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kharisma Karya Kartika

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Berdasarkan aspek teoritis, adapun manfaat yang bisa penulis ambil dalam penelitian ini yaitu supaya dapat menambah wawasan terutama tentang *human*

resources (sumber daya manusia) terkhususnya pada hal komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, adapun manfaat yang bisa penulis ambil dalam penelitian ini ialah :

a. Bagi Peneliti

Sebagai gambaran bagi penulis terhadap manajemen sebuah perusahaan dalam hal motivasi dan disiplin kerja sehingga dapat digunakan ketika penulis di terima di sebuah perusahaan. Dan penulis bisa menambah pandangan dan atau juga wawasan terutama dalam hal *human resources*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membawa perubahan lebih baik bagi perusahaan dalam memberi motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Diharapkan dari hasil penelitian bisa dijadikan sebagai bahan bacaan pada perkuliahan dan juga sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan bacaan atau referensi bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama.