

BAB I

PEDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada isunya global mengakui adanya sumber daya manusia dan juga salah satunya bagian yang termasuk penting didalam suatu perusahaan serta yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan apa yang sudah ditentukan yaitu sumber daya manusia atau yang biasa disebut juga dengan karyawan. Karyawan yaitu sumber daya yang mempunyai pemikiran, pengetahuan, keinginan, bakat, tenaga dan kretivitas dalam menghasilkan kinerja yang baik itu merupakan kinerja karyawan yang sangat dibutuhkan dalam untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dari usaha yang dilakukan oleh perusahaan. Cara yang bisa dilakukan dalam mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan kondisi pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan apa yang dikerjakan pada suatu perusahaan tertentu agar dapat mencapai suatu tujuan dalam organisasi perusahaan tersebut. Yang ada kemampuan dan memiliki usaha yang bisa membuat perusahaan menjadi lebih baik tentunya termasuk dalam kategori kerja yang baik. Keberhasilan dalam suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yaitu dengan mempuyai dua faktor berupa kinerja seseorang dan

berkelompok. Oleh karena itu keberhasilan yang baik pada suatu organisasi bergantung pada kinerja seseorang dan juga berkelompok(Prasetyo et al., 2021).

Motivasi, disiplin kerja dan komunikasi ialah yang terdapat unsur penting untuk menilai kinerja karyawan. Motivasi itu merupakan suatu proses yang bisa membuat seseorang agar bisa lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan mereka. Ada juga motivasi merupakan sebagai arah, intensitas, berusaha secara terus-terusan agar bisa mencapai target yang ingin dicapai mereka. Motivasi adalah proses psikologis untuk menciptakan tindakan dan mengubahnya menjadi tujuan. Manajer perlu memahami proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil membimbing karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka(Permana & Rachmawati, 2022).

Disiplin kerja itu adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi kedisiplinan tersebut bisa berupa menaati, menghargai, juga menghormati aturan yang sudah ditetapkan pada organisasi dengan ada kedisiplinan tersebut bisa terjadinya pencapaian tujuan organisasi. Pada pengertian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan itu merupakan hal yang wajib diikuti pada karyawan suatu organisasi dengan adanya aturan tersebut, sehingga tujuan pada organisasi bisa mudah untuk tercapai(Andriyani et al., 2020). Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan. Karena tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan(Leppa et al., 2021).

Selain dari motivasi dan juga disiplin kerja hal yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi mencakup kegiatan yang ditujukan untuk memfasilitasi hubungan antara pemimpin dan bawahannya. Pentingnya fungsi tersebut, komunikasi harus dilakukan dengan optimal agar pesan dan maksud yang disampaikan oleh seseorang dapat diterima dan dipahami oleh orang lain. Komunikasi adalah cara mengkomunikasikan ide, fakta, pikiran dan nilai kepada orang lain. Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, penulis mengatakan bahwa komunikasi adalah komunikasi makna antara orang-orang yang tidak mandiri teknologi, melainkan kekuatan batin untuk menemukan cara untuk menyampaikan ide, fakta, pikiran dan nilai. Mereka menyimpulkan bahwa mereka mudah dipahami oleh orang lain (Sihombing et al., 2018).

Swalayan pinang kencana merupakan sebuah toko yang menjual segala kebutuhan sehari-hari. Barang-barang yang dijual pada swalayan pinang kencana biasanya barang-barang kebutuhan sehari-hari. Seperti makanan, minuman dan barang kebutuhan seperti shampoo, tissue dan lain sebagainya. Selain menjual kebutuhan sehari-hari swalayan tersebut juga menjual barang seperti alat rumah tangga, baju, lampu, dan lain sebagainya. Tempat perusahaan tersebut didirikan di Jl. Tanjung Uban KM.10 NO.9, Kec. Tanjungpinang Tim, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, 29125, Indonesia. Kata pinang kencana diambil dari kata pinang berasal dari kota tanjungpinang, dan kata kencana berasal dari nama perumahan kijang kencana, karena swalayan pinang kencana dekat dengan perumahan tersebut. Swalayan pinang kencana resmi dibuka pada tanggal 04 juli 2012, awal mulanya swalayan pinang kencana hanya menyediakan kebutuhan *non-food*

(kebutuhan yang bukan dikonsumsi). Berdasarkan permintaan dan saran-saran dari masyarakat sekitarnya, maka swalayan pinang kencana resmi menyediakan segala macam kebutuhan masyarakat, baik dari kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Kedepannya swalayan pinang kencana berharap dapat memenuhi kebutuhan masyarakat tanjungpinang pada umumnya dan masyarakat batu 10 pada khususnya, serta dapat menciptakan lapangan kerja buat masyarakat sekitar.

Tabel 1. 1Data karyawan Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022

NO	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN
1	Direktur	1
2	Manager	2
3	Accounting	5
4	Admin	9
5	Pengawas	8
6	Kasir	16
7	Gudang	8
8	Security	3
9	Stand By	12
10	Pramuniaga	44
TOTAL		108

Sumber: Swalayan Pinang kencana, (2022)

Kinerja karyawan yang baik mampu melaksanakan sesuai dengan pekerjaannya. Hasil pengamatan yang telah dilakukan bahwasannya Swalayan Pinang Kencana ini terdapat kegiatan rutinitas agar mendapat keuntungan perusahaan tersebut menjadi sebuah sorotan terhadap perusahaan, hal itu tersebut

disebabkan kurangnya perhatian dalam pemberian motivasi kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kinerja karyawan yang kurangnya semangat dikarenakan masih terdapat beberapa karyawan yang terlihat bermalas-malasan tidak antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti pelan-pelan mengerjakan apa yang telah diberikan sesuai pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Hal lain yang menjadi masalah yang ada di Swalayan Pinang Kencana adalah disiplin kerja. Disiplin kerja itu karyawan melaksanakan aturan yang sudah dibuat pada perusahaan dan aturan-aturan tersebut dapat menaati dan diikuti oleh karyawan Swalayan Pinang Kencana. Disiplin ini sangat penting bagi sebuah perusahaan sama halnya pada Swalayan Pinang Kencana, kedisiplinan karyawan sangat dibutuhkan agar pekerjaan tetap berjalan sesuai arahan yang sudah disusun dengan rapi. Hal tersebut terjadi pada Swalayan Pinang Kencana bahwa tingkat partisipan dalam mengikuti aturan yang sudah ada pada perusahaan dalam kehadiran karyawan, ada karyawan yang sering absensinya sakit, alpa, izin dan juga ada saat istirahat mengambil waktu lebih yang sudah ditetapkan pada perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin meneliti tentang kedisiplinan kerja pada Swalayan Pinang Kencana. Berikut data kehadiran. Berikut data rekapitulasi absensi pada Swalayan Pinang Kencana pada tahun 2022 dari bulan januari sampai dengan bulan agustus.

Tabel 1. 2Rekapitulasi Absensi Karyawan Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	2022			JUMLAH KESELURUHAN TIDAK MASUK KERJA	PERSENTASE
		S	I	A		
JANUARI	108	28	18	16	62	57.41%
FEBRUARI	108	19	24	12	55	50.93%
MARET	108	32	18	9	59	54.63%
APRIL	108	23	31	9	63	58.33%
MEI	108	7	32	3	42	38.89%
JUNI	108	24	35	10	69	63.89%
JULI	108	17	38	3	58	53.70%
AGUSTUS	108	21	15	2	38	35.19%
TOTAL		171	211	64	446	51.62%
RATA-RATA						

Sumber: Swalayan Pinang Kencana, (2022)

Dari tabel diatas, terlihat absensi karyawan di Swalayan Pinang Kencana bersifat fluktuatif. Berdasarkan jumlah keseluruhan yang tidak masuk kerja dan dipersentase pada diatas bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk kerja pada bulan Januari sebesar 57.41%, bulan Februari sebesar 50.93%, bulan Maret sebesar 54.63%, bulan April sebesar 58.33%, bulan Mei sebesar 38.89%, bulan Juni sebesar 63.89%, bulan Juli sebesar 53.70%, dan bulan Agustus sebesar 35.19%. Sehingga dapat dilihat bahwa rata-rata persentase jumlah karyawan yang tidak masuk kerja di tahun 2022 pada bulan Januari hingga Agustus adalah sebanyak 51.62%. Maka bisa disimpulkan bahwa Swalayan Pinang Kencana karyawan-karyawannya masih sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mau dari sakit, izin maupun alpa.

Kemudian dalam komunikasi bagi perusahaan juga diperlukan dan sangat penting bagi perusahaan agar tidak terjadinya kesalahan atau kesalahpahaman dalam suatu kegiatan yang bisa menyebabkan suatu yang tidak diinginkan bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu dari observasi Swalayan Pinang Kencana bahwa karyawan yang tidak datang bekerja dengan jadwal yang sudah diberikan dan tidak ada pemberitahuan kepada atasan jika karyawan tidak masuk kerja yang mengakibatkan *miscommunication* sehingga atasan pada perusahaan harus mencari karyawan pengganti untuk digantikan bertugas ditempat yang diperlukan, selain itu juga sulitnya komunikasi antara sesama karyawan yang bersangkutan dikarenakan antara jarak pengirim pesan dan kepada penerima pesan karyawan misalnya, karyawan gudang ingin menanyakan sesuatu di gudang atas harus berbicara dengan keras agar terdengar kadang gudang atas sedang menyusun barang ditempat lain sehingga tidak mendengar pesan yang disampaikan oleh gudang bawah. Berikut ini adalah data keterlambatan karyawan dalam masuk kerja.

Tabel 1. 3Data keterlamabatan karyawan pada Swalayan Pinang Kencana Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Terlambat
Januari	108	18
Februari	108	16
Maret	108	8
April	108	9
Mei	108	13
Juni	108	11
Juli	108	12
Agustus	108	7
TOTAL		94

Sumber: Swalayan Pinang Kencana, (2022)

Dari tabel diatas bisa diketahui bahwa jumlah karyawan yang terlambat pada bulan Januari sebanyak 18 orang, bulan Februari sebanyak 16 orang, bulan Maret sebanyak 8 orang, bulan April sebanyak 9 orang, bulan Mei sebanyak 13 orang, bulan Juni sebanyak 11 orang, bulan Juli sebanyak 12 orang, dan pada bulan Agustus sebanyak 7 orang. Sehingga dapat dilihat banyak jumlah karyawan pada Swalayan Pinang Kencana yang terlambat dari Januari hingga Agustus sebanyak 94 orang karyawan yang terlambat. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Swalayan Pinang Kencana masih sering terlambat masuk kerja sehingga ada terjadinya pemberhentian karyawan.

Berdasarkan pembahasan atas suatu permasalahan yang mendeskripsikan di atas, sehingga termotivasi untuk melaksanakan suatu penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Swalayan Pinang Kencana”**

1.2. Identifikasi Masalah

Terdapat perolehan indentifikasi masalah yang sudah dijabarkan pada latar belakang yang ditampilkan, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya.
2. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menerapkan aturan pada kehadiran yang telah di buat oleh perusahaan.
3. Terdapat karyawan yang melebihi waktu jam istirahat.
4. Tidak memberitahu kepada atasan karyawan tidak masuk kerja.
5. Sulitnya komunikasi antar karyawan dikarenakan dari segi jarak yang jauh.

6. Adanya pemberhentian karyawan yang disebabkan keterlambatan sehingga terjadinya penurunan.

1.3.Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah pada sebelumnya sehingga peneliti menyederhanakan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Berfokus pada variabel yang peneliti gunakan yaitu motivasi (X1), disiplin kerja (X2) serta komunikasi (X3) selaku variabel independen.
2. Berfokus pada variabel yang peneliti gunakan yaitu kinerja karyawan (Y) selaku variabel dependen.
3. Lokasi penelitian Swalayan Pinang Kencana yang beralamat di Jl. Tanjung Uban KM.10 NO.9, Kec. Tanjungpinang Tim, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, 29125, Indonesia.
4. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan karena populasi karyawan hanya berjumlah 108 orang.

1.4.Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Swalan Pinang Kencana?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana?

4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana?

1.5.Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Swalayan Pinang Kencana.

1.6.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat bagi penulis, bagi akademis, bagi perusahaan, serta bagi penelitian berikutnya:

1.6.1.Secara Teoritis

Manfaat yang bersifat teoritis yang dikaji pada suatu penelitian yang dilakukan ini, sehingga bisa membagikan manfaat dalam hal memperluas wawasan pada suatu ilmu pengetahuan pembaca bisa bertambah, paling utama untuk variabel yang diteliti, ialah pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan.

1.6.2. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari studi tersebut ini dijadikan masukan bagi pihak manajemen agar dapat mengembangkan kualitas karyawan dan untuk memajukan perusahaan dimasa yang akan datang. Studi ini juga bermanfaat bagi Swalayan Pinang Kencana, terkait motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik (Universitas Putera Batam)

Bisa dijadikan sebagai sumber referensi untuk peneliti dan jadi bahan pertimbangan bagi Universitas Putera Batam.

3. Bagi Peneliti

Peneliti ini dapat menambah wawasan peneliti khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadikan kesempatan bagi peneliti untuk ikut menyumbangkan pemikiran atau wacana baru dalam dunia pendidikan terutama bagi lembaga yang bersangkutan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini kiranya dapat menjadi bahan masukan dan pembanding kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti permasalahan yang sama di masa yang akan datang.