

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan menjadi komponennya terpenting didalam lancarnya sebuah perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah di rencanakan. Perusahaan harus mengembangkan kecakapan karyawannya demi terwujudnya pembangunan didalam sejumlah aspek. Pengkajian terkait kinerja karyawan tidak jarang di lakukan peneliti, sebab kinerja berperan cukup penting didalam memperbaiki sistem bekerja ditiap perusahaan. Peranan disiplin kerja, komunikasi, serta Kompetensi kerja juga memengaruhi kinerjanya para karyawan (Agustriani *et al.*, 2022: 104).

Perusahaan haruslah siap bersaing dengan membangun dan menyusun efektifnya manajemen agar semakin meningkatkannya kinerja karyawan sejalan dengan kemampuan usahanya. Pengupayaan didalam peningkatan kinerja pada sebuah perusahaan tentunya tidak jauh dari kedisiplinan para karyawan. Umumnya kedisiplinan dijadikan pelajaran terkait kesetiiaannya serta kepatuhannya pada norma yang di terapkan didalam sebuah perusahaan. Jika terdapatnya karyawan yang tak disiplin, kinerjanya dihari itu kemungkinan akan lama bahkan tertunda serta pekerjaannya yang lain menjadi terganggu (Meliani & Siagian, 2022: 438).

Selain kedisiplinan, komunikasi juga menjadi hal yang penting dalam maksimalnya memperoleh kinerja para karyawan. Seluruh pihak yang ada pada perusahaannya tersebut tentunya saling berkomunikasi. Lancarnya aktivitas sebuah perusahaan bergantung pada sistem komunikasinya.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020: 110) komunikasi sebagai proses penginterpretasian hal yang di maksud pada pihak lainnya dengan meletakkan harapan yang bisa dilalui dari serangkaian proses berkomunikasi. Sebab dengan berkomunikasi, tentu bisa mengalirkan pesan yang hendak di sampaikan kepada tempat yang di tuju. Baiknya komunikasi kerja ialah faktor yang begitu penting didalam bekerjasama diantara sesama karyawannya. Didalam menyelesaikan tugasnya, karyawan begitu perlu untuk berkomunikasi terus-menerus, sebab tiap penyelesaian sesuatu yang hendak dilakukan tentunya di sampaikan oleh satu pihak kepada pihaknya yang lain yakni melalui proses berkomunikasi. Kurangnya komunikasi bisa mendatangkan dampak negatif yang bisa menyebabkan adanya pembatasan diantara bawahan dengan atasan. Misalnya disaat atasan memberikan pesan tidak jelas, tentu akan menurunkan motivasi bekerja pada karyawannya.

Selain itu, kompetensi didalam bekerja juga menjadi aspek yang bisa menyokong bisa di raihnya tujuan dari bisnis perusahaan. Makanya didalam meraih strateginya tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang berkompetensi baik. Tanpa berkompetensi, tentunya bisa menyebabkan kinerja yang diperoleh menjadi menurun. Jika perusahaan mau mempertahankan usahanya serta terus eksis didalam perbisnisan, maka begitu di perlukan karyawan yang benar berkompetensi.

Menurut (Hartati *et al.*, 2020: 297) Kompetensi ialah ciri khusus yang ada pada karyawan yang berkaitan dengan keefektifitasan didalam mencapai tujuan bekerja, karakter inilah yang bisa di lihat didalam berbentuk tindakan. Umumnya kinerja bisa di katakan sebagai berhasilnya karyawan didalam proses pekerjaannya.

Menurut (Astuti & Suhendri, 2019: 2) menilai kinerjanya seseorang karyawan begitu penting di lakukan, dengan maksud bisa mengamati besarnya kemampuan para karyawannya didalam menuntaskan tanggung jawabnya. Disaat kinerja karyawannya baik makanya bisa di pastikan kinerja karyawannya juga akan baik.

Didirikan pada tanggal 8 Febuari 2006, PT Citra Shipyard adalah perusahaan yang telah berkembang menjadi salah satu *contributor* terbesar dalam industri galangan kapal dengan berbagai macam pekerjaan yang mampu di kerjakan, perusahaan ini berada di Kota Batam dan beralamat di Kav. 20 Sei Lekop, Kampung Becek, Sagulung, Tg. Uncang - Batam. Saat ini karyawan perusahaan PT Citra Shipyard berjumlah 231. Visi dari PT Citra Shipyard yaitu *"Become the best and foremost national shipyard in Indonesia."* Sedangkan misi dari PT Citra Shipyard yaitu *"To present the international community with high quality, Indonesia made, shipping products."*

Ada beberapa permasalahan yang dapat membuat kinerja karyawannya tutun didalam PT Citra Shipyard ini dari segi disiplinnya ialah ketidak hadiran karyawannya tanpa adanya keterangan, tanggungjawab karyawannya yang rendah, begitu kurangnya ketaatan karyawannya atas peraturan, memakai peralatan

perusahaannya tanpa menjaga nya sebaik mungkin serta terlambatnya tiap harinya yang masih ada. Disaat tingkatan ketidakhadiran serta tingginya keterlambatan tentunya bisa mengurangi targetnya yang di inginkan serta jam kerjanya yang harusnya di gunakan untuk menuntaskan pekerjaannya ataupun progam bekerja yang sudah di tentukan. Sedangkan keterlambatan di lihat dari karyawannya yang hadir takk sesuai ataupun terlewat dari waktunya yang telah perusahaannya tentukan. Misalnya jam masuknya yang harusnya pukul 08.00 pagi, namun masih adanya karyawan yang datang pada pukul 08.15. Akibatnya dari keterlambatan ini membuat sebagian karyawannya tak ikut serta didalam *briefing* dipagi harinya.

Berikut daftar kehadiran Karyawan PT Citra Shipyards periode Mei - Oktober 2022.

Table 1.1. Data Keterlambatan Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan (%)
Mei	231	24 Hari	62 orang	26,84%
Juni	231	23 Hari	58 orang	25,11%
July	231	21 Hari	57 orang	24,68%
Agustus	231	23 Hari	69 orang	29,87%
September	231	23 Hari	61 orang	26,41%
Oktober	231	24 Hari	53 orang	22,94%

Sumber Data: PT Citra Shipyards, 2022

Tabel 1.1 melihat data terkait besaran persentase keterlambatan karyawannya yang masih lebih dari 20%. Persentase ketidakhadirannya karyawan tertinggi ada dibulan Agustus yakni 29,87% di karenakan faktor cuaca.

Masalah kedua yakni permasalahan komunikasi. Pastinya komunikasi begitu memengaruhi terkait apapun yang terjadi pada PT Citra Shipyard ini. Komunikasi diantara karyawannya ataupun dengan atasannya. Misalnya disaat karyawan tidak hadir, namun tak adanya pemberitahuan pada atasan terkait karyawan tersebut sakit ataupun izin. Didalam proses pengerjaan sebuah tugas, sering kali karyawannya tak paham namun langsung bergerak dengan sendirinya tanpa disertai pertanyaan dulu pada atasannya, didalam hal inilah karyawannya menuntaskan pekerjaannya yang tak harusnya bukanlah kepentingan karyawannya tersebut. Hal itupun yang menjadi penyebab terjadinya selisih diantara rekan kerja yang menyebabkan hal buruk bagi karyawannya. Pihak perusahaan juga begitu perlu memerikan perhatian pada permasalahan tersebut.

Kompetansi kerja yang ada pada setiap individu umumnya mempunyai perbedaan satu dengan yang lainnya. Begitupun dengan karyawan yang di tuntutan bisa menyelesaikan pekerjaannya seefektif mungkin. Berhasilnya sebuah perusahaan, umumnya di ukur dengan tingkatan kepuasan pelanggannya, minimnya keluhan serta berkinerja lebih baik. Jika makin tingginya pengevaluasian atas pekerjaannya yang dirasakan sejalan dengan karyawannya, tentunya akan makin tinggi juga rasa puas karyawan atas pekerjaannya.

Di dasarkan latar belakang permasalahan yang di paparkan, peneliti menjadikan dasar didalam melangsungkan penelitian terkait yang akan di bahas dari penguraian yang ada, maka judul yang diangkat yakni **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Shipyard”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan terkait penjabaran didalam penelitian ini ialah:

1. Cukup seringnya karyawan absen atau datang terlambat jauh pada penentuan batas jam masuk sebuah perusahaan.
2. Minimnya komunikasi yang terjadi didalam perusahaan hingga menyebabkan terhambatnya pekerjaan.
3. Kurangnya Kompetensi Kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun
4. Pencapaian kinerja perusahaan yang masih kurang optimal hingga target perusahaan yang sudah di tetapkan tidak dapat di capai.

1.3. Batasan Masalah

Penulis didalam penelitiannya ini membataskan permasalahan yang berkaitan dengan disiplin, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sehingga permasalahan yang hendak di teliti yakni terkait.

1. Penelitiannya ini menerapkan 3 variabel bebas, yakni Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat
2. Peneliti dilakukan pada PT Citra Shipyard dengan karyawan sebagai responden peneliti.

1.4. Rumusan Masalah

Dari hasil pengidentifikasian permasalahan di atas, perumusan permasalahan yang ada yakni :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuannya yang di harapkan pastinya relevan dengan permasalahan yang dirumuskan peneliti, maka penelitiannya ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitiannya ini di dilakukan oleh penulis dengan harapan bisa bermanfaat untuk keseluruhan pihak, di antaranya:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasilnya dari penelitian di harapkan bisa dimanfaatkan didalam mengembangkan wawasan terkait permasalahan yang di bahas didalam penelitiannya ini.

a. Bagi Penulis

Dengan penelitiannya ini, penulis bisa melakukan perbandingan diantara teori serta praktek yang di terapkan PT Citra Shipyard.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitiannya ini bisa di jadikan penambahan kepustakaan yang ada pada Universitas Putera Batam serta sebagai bahan penimbang didalam penelitiannya dimasa mendatang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitiannya di harapkan bisa memberi informasi terkait permasalahan yang di angkat pada penelitiannya ini terhadap mahasiswa Universitas Putera Batam serta sebagai bahan penimbang bagi PT Citra Shipyard, agar bisa memutuskan langkah apa yang bisa di ambil jika terjadinya permasalahan kedepannya terkait judul penelitiannya ini.