

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memainkan bagian peran penting saat menjalankan tugas visi dan misi. Hal yang terpenting disini yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai kunci pokok yang perlu pedulikan, dan juga memiliki banyak sekali peran dalam organisasi.

Manusia bisa menentukan berhasil tidaknya perusahaan itu, karena dengan memiliki kemampuan dan keahlian maka bisa capai tujuan. Manajemen SDM disebut perencanaan, pengorganisasi, pengkordinasi, pelaksana, pengawasan, pengembangan, dan pengintegrasikan untuk mencapai tujuan organisasi (Leppa et al., 2021). Maka dalam penelitian ini akan berfokus ke pengaruh komunikasi, disiplin dan motivasi kerja. Jika hal itu bisa sesuai dan lancar, semakin meningkat dan menjadi baik kinerja para karyawan di perusahaan.

Kinerja yaitu hasil yang dikerjakan oleh manusia baik kuantitas atau kualitas yang dikerjakan tugas sesuai kemampuan, pengalaman, dan keahlian (Suryani, 2019). Jadi tanggung jawab berupa sasaran, target dan aturan. Jika kinerja semakin meningkat dan sesuai dengan standar organisasi maka akan mendukung tercapainya tujuan.

Faktor pertama pengaruh kinerja karyawan yaitu komunikasi, karena dalam kehidupan sehari-hari kita pasti harus ada berkomunikasi, yang dimaksud seperti adanya saling berinteraksi dan berbagi informasi. komunikasi sebagai proses operasi menyampaikan berita atau informasi yang memiliki arti dari satu ke pihak lainnya untuk mendapatkan hasil saling pengertian (Haryadi et al., 2022). Dengan adanya komunikasi maka kita juga akan saling terhubung dengan yang lain, dan bisa mengetahui apa maksud dari orang lain. Jika komunikasi bisa berjalan dengan lancar antara pemimpin dan anggota maka dapat menciptakan hasil yang lebih maksimal, begitu juga dengan antar rekan kerja akan menciptakan hubungan dan kerja sama yang baik.

Selain dengan adanya komunikasi, faktor lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Disiplin yaitu suatu sikap hormat dalam diri karyawan terdapat peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Kosasih, 2021). Peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bertujuan untuk membuat hubungan antara perusahaan dan karyawan menjadi harmonis, membuat karyawan semakin loyal kepada pekerjaan mereka, menjunjung keadilan dalam internal perusahaan, meningkatkan kinerja dan kualitas menjadi lebih baik. Sehingga perusahaan harus ada pengawasan dalam sikap-sikap karyawan pada saat kerja, jika tidak sesuai aturan ataupun hal-hal dapat merugikan perusahaan maka akan diberikan hukuman atau sanksi kepada yang terkait.

Kinerja berhubungan dengan adanya motivasi kerja. Motivasi yaitu dari diri sendiri untuk melakukan suatu hal, bisa disebut faktor dorongan yang mengubah sikap

seseorang (Haryadi et al., 2022). Memberikan motivasi bisa dilakukan dengan atasan yang memberikan dorongan, seperti memberikan pengarahan, pelatihan, memberikan tunjangan, penghargaan ataupun komisi untuk memotivasi para karyawan.

Jika setiap karyawan termotivasi, mereka akan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan, Jika sebaliknya bawahan tidak dapat termotivasi bisa berakibat kinerja kerja jadi turun karena dapat menghambat pekerjaan dan segalanya menjadi bermasalah dan berantakan. Karyawan yang bekerja dengan baik dan sesuai standar organisasi maka berakibat positif juga pada organisasi. Hal ini anggota organisasi adalah faktor utama yang menentukan lancar atau gagal suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka kinerja setiap karyawan harus di perhatikan dengan saksama agar bisa tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Graha Auto Plus dengan berlokasi di Komplek Rafflesia Blok G No 2, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Graha Auto Plus bangun ditahun 2003 dalam bidang jual beli dan perkreditan motor. PT Graha Auto Plus juga ada menjalin kerja sama dengan beberapa Bank Perkreditan Rakyat seperti BPR Majesty Golden Raya, BPR Artha Prima, dan juga BPR Manggala. Saat ini total karyawan di PT Graha Auto Plus ada sebanyak 106 orang.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Karyawan

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Manajer	2
3	HRD	3
4	<i>Accounting</i>	6
5	<i>Head Collector</i>	1
6	<i>Head Surveyor</i>	1
6	<i>Collector</i>	16
7	<i>Surveyor</i>	13
8	<i>Marketing</i>	20
9	<i>Customer Service</i>	14
10	Admin STNK	6
11	Admin Operasional	12
12	Kasir	6
13	Supir	2
14	<i>Purchasing</i>	3
TOTAL		106

Sumber : HRD PT Graha Auto Plus profil perusahaan, 2022

Berdasarkan observasi yang dilakukan, karyawan di PT Graha Auto Plus terlihat masih kurang kinerja karyawannya, dikarenakan ada beberapa kendala sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat beberapa kendala, seperti kurangnya memahami informasi yang disampaikan oleh atasan dengan bawahan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan juga terjadinya kesalahpahaman dengan konsumen, dikarenakan kurangnya informasi dari antar rekan kerja sehingga terjadinya *lost communication*. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi dan kurang memahami apa yang telah disampaikan sehingga bisa terjadi kesalahpahaman dan menghambat proses kerja dalam perusahaan.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Pada PT Graha Auto Plus
periode Januari 2022 – Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan	Karyawan Hadir	Persentase Kehadiran
Januari	106	22	20,75%	78	73,58%
Februari	106	27	25,47%	79	74,52%
Maret	106	33	31,13%	72	67,92%
April	106	25	23,58%	81	76,41%
Mei	106	34	32,07%	74	69,81%
Juni	106	39	36,79%	88	83,01%

Berdasarkan tabel di atas, persentase data absensi karyawan PT Graha Auto Plus pada bulan januari yaitu 20,75% dengan sebanyak 22 orang. Kemudian pada bulan februari sebesar 25,47% adanya peningkatan dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 27 orang. Pada bulan maret semakin meningkat sebesar 31,13% yaitu 33 orang. Tetapi di bulan April adanya penurunan menjadi 23,58% atau 25 orang. Lalu bulan-bulan berikutnya terus meningkat drastis, meningkat sebesar 32,07% atau 34 orang di bulan mei dan bulan juni meningkat sebanyak 4,72% menjadi 36,79% atau 39 orang yang terlambat.

Dapat dilihat, dalam hal ini PT Graha Auto Plus masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang termasuk sepadan dari bulan ke bulan berikutnya. Selain dari keterlambatan karyawan, ada beberapa kendala lain seperti kurangnya tanggung jawab, adanya alpha, dan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya mematuhi dan menaati aturan yang ada

sehingga sistem kerja akan menjadi kacau dan berantakan sehingga akan menghambat pekerjaan.

Selain komunikasi dan disiplin, juga ada pengaruh motivasi kerja. Terdapat beberapa kendala, seperti kurang motivasi saat bekerja, yang dikarenakan tekanan kerja yang diberikan oleh atasan dan juga gaji atau komisi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan sehingga mempengaruhi kinerja.

Sesuai dengan yang disampaikan di latar belakang, peneliti tertarik meneliti terkait kinerja karyawan berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GRAHA AUTO PLUS BATAM”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai penjelasan diatas, identifikasi masalah yaitu :

- a. Komunikasi antar atasan bawahan dan rekan kerja belum maksimal sehingga mengakibatkan kesalahpahaman yang mempengaruhi konsumen
- b. Disiplin kerja yang menurun
- c. Gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan adanya tekanan dari atasan
- d. Motivasi menurun sehingga mempengaruhi kinerja

1.3 Batasan Masalah

Supaya Penjelasan sesuai topik dan tidak tersebar luaskan, peneliti batasi masalah studi dan hanya fokus ke objek yaitu komunikasi, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dilatar belakang, rumusan masalah yaitu :

1. Apakah komunikasi pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?
2. Apakah disiplin kerja pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?
3. Apakah motivasi kerja pengaruh secara parsial dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?
4. Apakah komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja pengaruh secara simultan dan signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti yaitu :

1. Mengetahui pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus
2. Mengetahui pengaruh disiplin pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus
4. Mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus

1.6 Manfaat Penelitian

Berharap peneliti ini bisa bermanfaat pada pembaca secara teoritis dan praktis

1.6.1 Teoritis

- a. Mengharapkan bisa memperluas pengembangan pengetahuan dan teori untuk lebih memahami tentang komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja di perusahaan
- b. Mengharapkan penelitian ini bisa sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan terhadap komunikasi, disiplin, motivasi kerja

1.6.2 Praktis

- a. Bagi peneliti

Memberi kesempatan dalam mempraktekkan kembali teori dan pengetahuan kepada penulis terhadap masalah yang ada pada perusahaan.
- b. Bagi PT Graha Auto Plus

Penelitian ini bisa sebagai masukkan dan menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat belajar dari kesalahan yang tidak diketahui oleh perusahaan. Sehingga perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja

c. Bagi Universitas Putera Batam

Berharap peneliti ini sebagai penambahan pengetahuan dalam materi tentang manajemen SDM tentang komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja