

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ada banyak bagian yang bergerak dalam keberhasilan operasi lembaga atau organisasi mana pun. Berbagai institusi dan organisasi ada, masing-masing dengan tujuan dan sasaran uniknya sendiri. Faktor aspek yang sangat signifikan disini, terutama sumber daya manusia. Kemampuan perusahaan untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawannya dan membuat mereka tetap setia sebagian besar bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Selain itu, mereka juga akan memiliki profesionalisme terbesar yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi isu vital dalam sebuah organisasi.

Setiap organisasi dan bisnis di luar sana akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan sia-sia bahwa ini akan menghasilkan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu, kinerja yang sejalan dengan standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang ideal.

Penjelasan yang disampaikan (Zendrato & Gurusinga, 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran informasi dengan tujuan memfasilitasi pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menguasai profesi apa pun. Tidaklah cukup bahwa komunikasi ada sebagai sarana untuk berinteraksi dengan orang-orang dalam hidup kita, komunikasi juga harus

sesuai atau tepat sasaran agar dapat berfungsi sesuai dengan petunjuk dan kondisi. Kinerja potensial seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa baik dia menerima dan menanggapi umpan balik dan dorongan yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Penjelasan yang disampaikan (Sumadhinata, 2018) disiplin adalah kemauan dan keinginan seseorang untuk mengikuti aturan dan peraturan organisasi, termasuk yang dinyatakan secara eksplisit dan yang dipahami secara implisit. Sementara itu, Rivai dalam (Ambarita *et al.*, 2018) menjelaskan bahwa pemimpin memanfaatkan hukuman sebagai sarana berkomunikasi dengan bawahannya guna menumbuhkan keinginan untuk mengubah perilaku dan sarana untuk melakukannya. Setiap karyawan memiliki standar ketepatan waktu dan efisiensi yang tinggi. Disiplin kerja memastikan bahwa seluruh sistem perusahaan berfungsi sebagaimana mestinya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Tingkat output dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi. Salah satu tugas setiap karyawan adalah menjaga ketertiban dan disiplin di tempat kerja mereka.

Kinerja pada pekerjaan dapat sangat ditingkatkan dengan penggunaan disiplin. Hal ini juga bergantung pada apakah produktivitas perusahaan sesuai dengan harapan atau tidak. Akan ada dampak negatif pada produksi jika banyak pekerja tidak dihukum tepat waktu. Kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan melalui penggunaan motivasi. Kata latin *movere*, yang secara harfiah diterjemahkan menjadi penggerak, adalah istilah lain untuk inspirasi. Memiliki tujuan dalam pikiran adalah apa yang memberi makna pada ide apa pun; motivasi

adalah stimulan yang membuat kita ingin berusaha. Memotivasi karyawan menimbulkan kekhawatiran tentang bagaimana menginspirasi sikap bisa melakukan di tempat kerja (Rubiyanto, 2019). Hal ini diperlukan agar para pekerja mengerahkan upaya penuh mereka dalam mengejar tujuan organisasi.

Motivasi adalah cara atasan mempengaruhi proses karyawan untuk melakukan aktivitas dan melaksanakan tugas sejalan dengan tujuan yang ditetapkan oleh atasan dan perusahaan. Tindakan seseorang dimotivasi oleh dorongannya untuk berhasil. Untuk mencapai apa pun, mungkin perlu membuat seseorang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan (Supriandi & Simanjuntak, 2020).

Ketika pekerja terinspirasi, mereka lebih mungkin menggunakan waktu dan upaya yang diperlukan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Di sisi lain, jika pekerja kurang motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, mereka akan gagal mencapai target dan memperlambat seluruh operasi. Pekerja reguler dan patuh yang telah mengikuti prosedur perusahaan akan berkontribusi pada laba. Di sini, pekerja adalah penentu utama apakah suatu bisnis mencapai tujuannya atau tidak. Oleh karena itu, penting bagi setiap pimpinan untuk memperhatikan kinerja setiap karyawan, karena penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada bottom line perusahaan. Kinerja kelompok atau individu dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas output mereka, asalkan mereka memenuhi semua komitmen yang diperlukan dan menunjukkan kemampuan mereka sesuai dengan standar dan batasan yang ditetapkan oleh atasan mereka (Willson & Hikmah, 2020).

Dalam sebuah perusahaan salah satunya adalah PT REMICON WIDYAPRIMA juga dibutuhkan yang namanya sebuah komunikasi, kedisiplinan dan motivasi. Menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sangat penting untuk kinerja setiap pekerja.

Komunikasi dan sistem sensorik, khususnya pendengaran, terjalin erat. Untuk memahami apa yang disampaikan secara lisan, kita harus mampu mendengarkan lawan bicara dengan baik. Namun, jika pendengaran kita rusak, kita akan sulit memahami informasi yang diucapkan secara lisan.

Namun berdasarkan temuan observasi peneliti, terdapat beberapa hambatan komunikasi di PT Remicon Widyaprima, mulai dari rekan kerja hingga kontak dengan atasan. Hal ini terjadi karena beberapa prosedur terjadi untuk mendapatkan informasi. Ini adalah salah satu masalah yang menghambat proses kerja perusahaan.

Komunikasi yang terdapat pada PT Remicon Widyaprima terkesan kurang baik, karena terdapat perbedaan persepsi disetiap keputusan atau pendapat yang diberikan sesama rekan kerja. Komunikasi yang disampaikan terhadap sesama rekan kerja tidak disampaikan dengan tepat menimbulkan kesalahan persepsi misalnya perubahan kebijakan dari perusahaan mengenai aturan bekerja. Perubahan kebijakan perusahaan dianggap akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan karena penyampaian informasi yang diberikan oleh atasan tidak dengan komunikasi yang tepat.

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan setiap hari dipengaruhi oleh lebih dari sekedar jumlah pekerja di tempat kerja. Karena itu, manajemen terus memantau

keberadaan setiap orang, baik yang hadir, absen, tanpa keterangan (*alpa*), sakit, maupun cuti. Personel yang sakit diharuskan, berdasarkan kebijakan perusahaan, untuk menyerahkan Surat Keterangan Medis (MC) dari dokter atau rumah sakit yang disetujui oleh perusahaan. Sementara karyawan yang sedang cuti diharapkan untuk mengisi formulir cuti sebelum ketidakhadiran mereka dianggap tidak dapat dijelaskan (*Alpa*), mereka yang tidak melakukannya dapat dikenai tindakan disipliner.

Tingkat kehadiran di PT Remicon Widyaprima menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para karyawan. Permasalahannya pada disiplin kerja yang terjadi pada PT Remicon Widyaprima digambarkan pada data absensi karyawan PT Remicon Widyaprima untuk periode Januari 2022 – Juni 2022.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA periode Januari 2022 – Juni 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Karyawan Terlambat (Individu)
Januari	110	20
Februari	110	24
Maret	110	39
April	110	32
Mei	110	32
Juni	110	36

Sumber : *Human Resource PT REMICON WIDYAPRIMA, 2022*

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, persentase pekerja terlambat yang dipekerjakan oleh PT Remicon Widyaprima selama periode Januari 2022 hingga Juni 2022 terbilang tinggi. Masalah keterlambatan dapat berdampak pada kinerja karyawan dan akan mempersulit organisasi untuk memenuhi tujuannya.

Maka dalam hal ini, dapat dilihat bahwa pada PT Remicon Widyaprima masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2022 hingga Juni 2022 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang hampir sepadan bulan ke bulan.

Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti telah menemukan bahwa motivasi kerja internal PT Remicon Widyaprima di bawah standar di samping komunikasi dan disiplin kerja yang di bawah standar. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dibantu oleh tenaga kerja yang bermotivasi tinggi. Untuk alasan sederhana bahwa pekerja yang bahagia adalah pekerja yang lebih produktif, dan pekerja yang bahagia sangat penting untuk kesuksesan bisnis apa pun. Sebaliknya, jika produktivitas turun, organisasi akan berjuang untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dari semua ukuran berusaha terus menerus untuk meningkatkan output pekerja di setiap level. Ini hanya dapat dicapai jika masing-masing dan setiap pekerja perusahaan cukup terinspirasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dalam pekerjaan mereka. Selain itu, dipasangkan dengan riwayat pekerjaan yang unik untuk setiap individu, yang menciptakan korelasi yang kuat dengan upaya untuk meningkatkan *output*.

Motivasi kerja yang terdapat pada PT Remicon Widyaprima dikatakan belum maksimal dikarenakan tidak adanya sebuah reward dari perusahaan kepada setiap karyawannya seperti misalnya pemberian bonus kerja, penghargaan ataupun sebuah jabatan yang layak didapatkan oleh setiap karyawan berdasarkan kemampuan masing – masing karyawan. Kurangnya wewenang untuk mengambil

keputusan setiap karyawan pada PT Remicon Widyaprima juga menjadi salah satu alasan mengapa motivasi kerja dikatakan belum maksimal karena alasan ini, sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan sangat besar.

Peneliti tertarik untuk meneliti topik ini lebih lanjut didasarkan pada informasi latar belakang yang telah diberikan sehingga dapat diberikan dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT REMICON WIDYAPRIMA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini dapat meliputi beberapa yang dijelaskan dibawah ini:

1. Terjalannya komunikasi yang kurang baik antara pemimpin dan karyawan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman kerja sesama karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan yang cukup menurun.
3. Motivasi karyawan di PT REMICON WIDYAPRIMA yang rendah.
4. Kinerja karyawan di PT REMICON WIDYAPRIMA dapat dikatakan masih belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian yang dilakukan agar permasalahan tidak terlalu luas sehingga peneliti dapat membatasi masalah seperti dijelaskan berikut:

1. Seluruh karyawan *office* PT REMICON WIDYAPRIMA yang merupakan populasi untuk tujuan penelitian ini.
2. Penelitian ini hanya memasukkan pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang digunakan sebagai pokok bahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA ?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT REMICON WIDYAPRIMA ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat diketahui melalui rumusan masalah, sehingga tujuan penelitian seperti berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT REMICON WIDYAPRIMA.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian merupakan teori manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi didasarkan pada teori yang diperoleh melalui mendengarkan kuliah S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

2. Bagi Universitas

Temuan penelitian yang telah didapatkan sebagaimana dapat memberikan dengan berfungsi sebagai dasar untuk studi masa depan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Harapan saya yang tulus semoga temuan penelitian yang saya lakukan ini dapat menjadi perhatian organisasi, khususnya yang berkaitan dengan komunikasi, disiplin kerja serta motivasi karyawan.

1.6.2 Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.