

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya pilar hubungan manusiawi dengan adanya komunikasi, dengan terjalannya komunikasi yang baik dengan orang lain serta saling membutuhkan antar individu ataupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari yang paling dekat adalah keluarga, dalam hal berbagai interaksi. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam perusahaan, dimana SDM sebagai penggerak, perorganisasian terhadap tujuan perusahaan. Interaksi yang terjadi antara Atasan dengan bawahan dilihat sebagai mana komunikasi dan *feedback* ada. Bagaimana cara seseorang bekerja jika arahan dan tugas tidak tersampaikan dengan baik kepada orang yang bertugas.

Komunikasi merupakan penyaluran gagasan informasi dari orang lain yang dapat disebut komunikasi, proses dalam menyampaikan informasi yang berupa pesan maupun ide kepada orang kedua sebagai penerima pesan agar dapat dipahami oleh penerima pesan (Joni & Hikmah, 2022). Komunikasi yang terdapat dua orang atau lebih melalui proses perpindahan pesan dari pihak satu ke pihak lain secara langsung, tulisan, atau menggunakan simbol.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk melakukan komunikasi kepada karyawan agar mereka bisa menerima untuk mengubah kebiasaan perilaku serta memberikan kesadaran untuk memenuhi peraturan perusahaan menurut Rivai dalam (Maruli Sitorus, 2020:25-26). Kedisiplinan merupakan faktor pendukung dalam menggerakkan sumber daya manusia agar

lebih patuh terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu proses berkembang bagi pegawai yang membutuhkan, karena disiplin kerja ditunjukkan pada perilaku bukan orang. Disiplin juga dapat dijadikan sebagai proses pelatihan bagi karyawan agar lebih efektif dalam melakukan pekerjaan menurut pandangan Bintoro dan Daryanto dalam (Surajiyo et al., 2020:58).

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan kemampuan seseorang maupaun kelompok dalam bekerja sehingga dapat melaksanakan tugas yang sudah diberikan didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020). Pencapaian kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor faktor baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemampuan seseorang dalam melakukan tugas dan tanggung jawab bisa dilihat dengan kinerjanya, setiap karyawan memiliki tingkatan kinerjanya yang berbeda-beda, sesuai dengan kemampuan, keterampilan yang dimiliki. Banyaknya keahlian kemampuan dan keterampilan seorang karyawan dapat untuk mengukur hasil atas kerjanya.

Produktivitas karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan yang merupakan dasar dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Efektivitas kerja sumber daya manusia merupakan tujuan perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi peran penting bagi tujuan perusahaan. Karyawan yang merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk mengatur maju mundurnya perusahaan dilihat dari kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan karyawannya mempunyai keterampilan dalam melakukan tugas-tugasnya. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dengan cara bagaimana suatu perusahaan dalam mengatur

kinerja sumber daya manusianya.

PT Bintang Lima adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor makanan, minuman, kosmetik dan bahan bumbu dapur yang berlokasi di Komplek Citra Buana Park Blok C No.8 Seraya, Batam kecamatan Lubuk Baja Kota Batam. Penyaluran produk barang secara luas dipasaran dan ketepatan dalam pengiriman merupakan visi misi perusahaan. Peningkatan penjualan merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam melakukan pemasaran produk. PT Bintang Lima mengharapkan agar kebutuhan kebutuhan konsumen dapat terpenuhi. Berikut data karyawan PT Bintang Lima Imada September 2022 :

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Bintang Lima Imada September 2022

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager Operasional	2
2	<i>Human Resource Development</i>	3
3	<i>Supervisor</i>	7
4	Staff Admin	22
5	Staff Gudang	30
6	<i>Sales</i>	36
7	Kanvaser	5
8	<i>Driver & Co-driver</i>	19
	Total	124

Fenomena permasalahan pada PT Bintang Lima Imada terkait dengan komunikasi adalah kurangnya komunikasi pada PT Bintang Lima Imada antar karyawan salah satunya misal ada karyawan yang tidak masuk kerja, mereka tidak memberitahu

kepada atasan bahwa tidak dapat hadir bekerja. Selain itu, penyediaan informasi pekerjaan yang ambigu mengenai tugas yang akan dilakukan terkait dengan komunikasi antara atasan dan bawahan. Karena kurangnya komunikasi yang jelas dari atasan kepada karyawan atau bawahannya, karyawan dalam hal ini melakukan pekerjaan yang tidak semestinya, sedangkan pekerjaan yang harus diselesaikan hari itu ditunda demikian juga dalam mengkoordinasikan perintah kepada bawahannya masih kurang.

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada PT Bintang Lima Imada masih tergolong rendah dari disiplin kerja, contohnya dari Tim Marketing/Sales, keterlambatan datang masuk kerja melebihi batas waktu peraturan yang sudah ditetapkan, dari bagian administrasi yang masih mengerjakan diluar jam kerja, dan tugas yang diberikan kurang jelas yang di terima. Yang paling penting adalah bagian ekspedisi pengantaran ketepatan pengantaran yang dituntut perusahaan agar produk bisa diterima konsumen tepat waktu, tetapi dengan keterlambatan jam masuk kerja dan kurangnya ketegasan dari manajer atas merupakan salah satu faktor menurunnya tingkat disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada menjadi turun. Berikut adalah data kehadiran karyawan periode September 2021- September 2022.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan September 2021 – September 2022.

No	Bulan	Jumlah Absensi			Total Absen	Total Karyawan	Total Kehadiran
		Sakit	Izin	Alpa			
1	September 2021	1	-	-	1	125	124
2	Oktober 2021	1	1	3	5	123	118
3	November 2021	-	3	-	3	123	120
4	December 2021	-	1	-	1	124	123
5	Januari 2022	2	-	3	5	124	119
6	Februari 2022	-	-	-	-	125	125
7	Maret 2022	5	7	1	13	124	111
8	April 2022	-	3	3	6	125	119
9	Mei 2022	1	-	2	3	125	122
10	Juni 2022	3	3	2	8	124	116
11	Juli 2022	2	1	4	7	124	117
12	Agustus 2022	2	2	-	4	124	120
13	September 2022	5	3	-	8	124	116

Sumber: PT. Bintang Lima Imada, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat absensi karyawan paling sedikit berjumlah 111 orang pada bulan Maret 2022 dari total 124 karyawan. Kehadiran karyawan meningkat di bulan Februari 2022 dengan karyawan 125 orang tidak ada data untuk karyawan yang tidak masuk kerja. Ditabel dapat dilihat mulai Mei – September 2022 tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi yang semakin menurun, ketidakhadiran jumlah karyawan yang semakin meningkat yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Tingkat kinerja karyawan yang menurun merupakan karena kurangnya rasa kepedulian dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kemungkinan terjadi tidak tercapainya efisiensi dalam bekerja. Hal ini akan berpengaruh didalam perusahaan tempat bekerja, karyawan yang merasa dirinya semangat dalam bekerja akan menjadi menurunkan semangatnya karena memperhatikan karyawan yang lain tidak memperdulikan pada target yang telah diberikan. Bisa disimpulkan angka

kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada. Berikut data Omset penjualan PT Bintang Lima Imada sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Omset Penjualan September 2021 – September 2022

No	Bulan	Pendapatan	Target	Pencapaian (%)
1	September 2021	5,874,421,548	6,200,000,000	94.7%
2	Oktober 2021	5,693,060,341	6,350,000,000	89.7%
3	November 2021	5,692,126,136	6,300,000,000	90.4%
4	Desember 2021	6,351,946,233	6,500,000,000	97.7%
5	Januari 2022	5,087,699,756	6,150,000,000	82.7%
6	Februari 2022	5,817,500,678	6,250,000,000	93.1%
7	Maret 2022	4,724,094,200	6,300,000,000	75.0%
8	April 2022	5,189,935,000	6,300,000,000	82.4%
9	Mei 2022	6,076,245,821	6,550,000,000	92.8%
10	Juni 2022	4,804,936,293	6,500,000,000	73.9%
11	Juli 2022	4,876,927,000	6,325,000,000	77.1%
12	Agustus 2022	4,810,045,345	6,000,000,000	80.2%
13	September 2022	5,025,505,000	6,500,000,000	77.3%

Sumber: PT. Bintang Lima Imada, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan dalam kurun waktu September 2021-September 2022 data omset penjualan mengalami fluktuatif. Pencapaian omset tertinggi terdapat pada bulan Desember 2021 sebesar 97,7% dari total target. Pencapaian omset terendah terjadi di bulan Maret 2022 sebesar 75,0% dari total target. Hal ini menunjukkan tidak tercapainya target yang ditetapkan dikarenakan kurangnya kinerja karyawan.

Dari fenomena tersebut dapat dijadikan latar belakang penulis perlu meneliti dan mempelajari lebih jauh tentang Kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada perusahaan sehingga tujuan dan

kebutuhan karyawannya terpenuhi. Oleh karena itu perlunya penulis mendiskripsikan **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINTANG LIMA IMADA DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, bisa diidentifikasi penelitian sebagai berikut :

1. Kurangnya Komunikasi perintah yang jelas antara atasan dalam memberikan tugas kepada karyawannya.
2. Tidak adanya komunikasi antar bawahan jika karyawan lain tidak masuk kerja.
3. Tingkat Absensi karyawan yang menurun mempengaruhi omset pendapatan.
4. Keterlambatan Karyawan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.
5. Persentasi pencapaian omset penjualan masih fluktuatif.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menyelesaikan permasalahan diatas perlu adanya batasan-batasan masalah agar penulis fokus pada objek permasalahan yang diteliti dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Berikut batasan-batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Objek penelitian pada lingkungan kerja PT Bintang Lima Imada.
2. Penelitian menggunakan 2 Variabel: Komunikasi sebagai variabel Independen (X1), DisiplinKerja sebagai variabel independent (X2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang didapat, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imadadi kota Batam ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Lima Imada di kota Batam ?
3. Bagaimana Komunikasi dan Disiplin kerja secara bersamaan dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT Bintang Lima Imada di KotaBatam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Jika dilihat dari rumusan masalah yang sudah dijabarkan, tujuan penelitian dapat diperoleh adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadikan pandangan pengetahuan dimasa depan yang berfungsi sebagai informasi tentang pengaruh

komunikasi dan tingkat disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan tentang teoritis dan persektif untuk implementasi yang diperoleh selama kuliah. Terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan merupana salah satu syarat untuk menyelesaikan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Putera Batam.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini akan memberikan masukan dan wawasan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bintang Lima Imada.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Para peneliti berharap penelitian ini berfungsi sebagai referensi serta makalah ilmiah yang berharap untuk dilaksanakan sebagai penambah khasanah perpustakaan pada Fakultas Ekonomidan ilmu Sosial Humaniora di Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang. Dapat dijadikan sebagai sumber informasi tambahan bagi pembaca dan memberikan pemahaman ilmu manajemen, yang nantinya bisa diterapkan didunia kerja.