

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi di sebuah perusahaan, karena perannya sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan dapat semakin berkembang maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat melalui kinerja seseorang dan kemampuannya dalam menyikapi tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan jabatannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan sangat berpengaruh dan mencerminkan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor penting untuk meningkatkan kerja karyawan. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Suatu perusahaan dapat berkembang dilihat dari kualitas dan tingkah laku karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja

yang tinggi serta diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka organisasi harus selalu memperhatikan motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan berupa profitabilitas yang optimal.

PT National Oilwell Varco Profab Batam merupakan salah satu perusahaan industri oil and gas terbesar di Batam yang memproduksi pipa. Berdiri sejak tahun 1998 yang berlokasi di Jl. Bawal Kav V, Batu Merah, Kota Batam. PT National Oilwell Varco Profab dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satu cara diantaranya adalah dengan memaksimalkan kinerja karyawan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan yang sangat penting bagi tercapainya keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berikut ini adalah tabel data karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam

Periode Januari – Desember 2017

| NO | BULAN     | Dept. Welder    |
|----|-----------|-----------------|
|    |           | Jumlah Karyawan |
| 1  | Januari   | 179             |
| 2  | Februari  | 167             |
| 3  | Maret     | 164             |
| 4  | April     | 144             |
| 5  | Mei       | 128             |
| 6  | Juni      | 91              |
| 7  | Juli      | 96              |
| 8  | Agustus   | 85              |
| 9  | September | 76              |
| 10 | Oktober   | 91              |
| 11 | November  | 138             |
| 12 | Desember  | 106             |

**Sumber:** PT National Oilwell Varco Profab Batam, 2018

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* (Mahsum, 2009:25) dalam (Sembiring, 2012:81). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur menilai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu alat manajemen untuk membentuk motivasi, persaingan positif pekerja untuk mendapatkan nilai maksimal yang bisa dilakukan agar mendapatkan nilai atau pengakuan atas prestasi kerjanya. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan dan sandang serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk

menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh peneliti, di PT National Oilwell Varco Profab Batam, masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum tercapai dengan maksimal. Diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk, rekan kerja juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, atasan terlalu banyak mengatur sehingga motivasi kerja karyawan menurun.

Peran motivasi akan sangat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012:193). Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Motivasi kerja yang menurun dapat memiliki dampak kepada penurunan kinerja karyawan. Turunnya motivasi kerja PT National Oilwell Varco Profab Batam adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kemangkiran, melaksanakan tugas pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan dan tidak mempunyai prestasi kerja yang

baik, tidak memiliki rasa puas dalam pekerjaannya, tidak adanya umpan balik dari pekerjaannya.

Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016:511). Komunikasi merupakan unsur penting dalam membangun hubungan antar sesama manusia. Dalam bekerja, tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lainnya, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekan sejawat agar tidak terjadi kesimpang siuran informasi. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti, beberapa alasan yang menyebabkan karyawan tidak betah bekerja di perusahaan adalah karena merasa tidak cocok dengan atasan. Hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi. Tidak semua dari atasan bisa menampung keluhan dari bawahannya dan juga tidak semua bawahan bisa mengadukan tentang masalah pekerjaan kepada atasannya. Dan juga tidak semua atasan punya kemauan untuk mendengar, kebanyakan atasan lebih mementingkan hasil daripada proses.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001) dalam (Sinambela, 2016:334). Rendahnya disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Masalah kedisiplinan yang dialami PT National Oilwell Varco Profab Batam saat ini terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap perintah atasan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda dan seorang pemimpin harus peka terhadap hal ini. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang tinggi, selain itu mereka akan disiplin dan mentaati peraturan perusahaan.

Di samping permasalahan di atas, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang terlihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, masih ada karyawan yang tidak teliti dalam melaksanakan tugasnya sehingga sering kali pekerjaan dikerjakan ulang karena terdapat beberapa kesalahan, dan karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga karyawan sering kali menunda pekerjaan, karyawan yang sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan terbengkalai dan hasilnya tidak maksimal, masih ada karyawan yang menyimpang dalam kejujuran terbukti dari kesalahan hasil kerja dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja.

Dari beberapa masalah di atas, terlihat bahwa motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja menjadi sumber dari beberapa masalah yang timbul di perusahaan, hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja, komunikasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun hal ini masih harus dibuktikan kebenarannya karena belum adanya penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu penulis mengangkat judul skripsi **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NATIONAL OILWELL VARCO PROFAB BATAM”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum optimal yang dilihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kurangnya motivasi yang ada pada karyawan yang dilihat dari kurang adanya penghargaan atas prestasi atau kinerja karyawan.
3. Sebagian atasan tidak mau mendengarkan keluhan karyawan.
4. Kurang disiplinnya karyawan yang dilihat dari terlambatnya karyawan masuk kerja.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yakni permasalahan mengenai motivasi kerja, komunikasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan departemen welder pada PT National Oilwell Varco Profab Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana Pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?
2. Bagaimana pengaruh variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?
3. Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?
4. Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco profab Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam?

## **1.6 Mafaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Untuk memberikan acuan secara teoritis mengenai pentingnya motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mengetahui manfaat motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Perusahaan**

Memberikan masukan bagi manajemen PT National Oilwell Varco Profab Batam agar memperhatikan betapa pentingnya kualitas karyawan melalui motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **2. Bagi Peneliti**

Penulis berharap hasil penelitian dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara teoritis maupun secara praktis juga pengalaman mengenai pentingnya motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja kepada semua pihak khususnya rekan-rekan mahasiswa dalam melaksanakan

penelitian yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Masyarakat

Diharapkan peneliti dapat memberikan informasi yang berguna bagi mereka yang ingin mengetahui lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT National Oilwell Varco Profab Batam.