

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap instansi/perusahaan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan pesat sehingga dapat bertahan serta bersaing di dunia bisnis yang semakin ketat. Oleh karena itu, instansi/perusahaan melakukan berbagai usaha dan merancang strategi agar tujuan instansi/perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi, perusahaan seringkali mendapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan strategi yang dapat menyebabkan sebuah instansi/perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi yaitu rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam instansi/perusahaan.

Seseorang yang mempunyai tingkat kedisiplinan kerja yang rendah akan mengganggu dan menghambat penyelesaian pekerjaan, sebaliknya tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang maksimal. Pernyataan ini diperkuat oleh (Astutik, 2016: 91) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Juga oleh (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016: 609) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang perlu diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenagakerjaan. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, dan apabila lingkungan kerja baik maka dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya (Rukmini, 2017: 50). Pernyataan ini diperkuat oleh (Mamesah et al., 2016: 609) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu berupa keadaan fisik yang terdapat di tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu berupa hubungan kerja antar karyawan yang terdapat dalam suatu instansi/perusahaan. Agar hubungan kerja dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan peran komunikasi.

Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, organisasi dan masyarakat mengirim dan menerima pesan berupa informasi secara efektif agar dapat lebih mudah dipahami. Komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan guna memperlancar interaksi yang terjalin dan membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Kawilarang, Kawet, & Uhing, 2017: 885). Pernyataan ini diperkuat oleh (Azwar & Winarningsih, 2015: 18) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga

diperkuat oleh (Ardiansyah, 2016: 25) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kinerja seseorang karyawan berperan penting bagi suatu instansi/perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi instansi/perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

PT Mulia Makmur Lestari yang berlokasi di Komplek Century Blok D No. 01, Batam Center ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor alat tulis (*stationery*). Perusahaan ini telah berdiri selama sepuluh tahun, dimulai dari tahun 2008. PT Mulia Makmur Lestari juga mempunyai ruang pameran (*showroom*) yaitu EDUKITS (*School and Stationery Store Supplies*) yang berlokasi di Batam Center, Nagoya dan Batu Aji. EDUKITS merupakan toko alat tulis lengkap dengan penawaran semua jenis alat tulis dari berbagai merek secara eceran. EDUKITS juga menawarkan solusi terbaik bagi pelanggan yang membutuhkan produk dalam jumlah kecil.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Mulia Makmur Lestari

No.	Departemen	Jumlah
1	Direktur	1
2	Asisten Direktur	1
3	Manajer	4
4	Supervisor	6
5	Sales	12
6	<i>Collector</i>	4
7	Administrator	10
8	Akuntan	6
9	<i>Purchasing</i>	5
10	<i>Customer Service</i>	20
11	Kasir	8
12	Teknisi	10
13	Gudang	20
14	Supir	6
15	Satpam	6
16	Cleaning Service	9

Sumber: Data Karyawan PT Mulia Makmur Lestari 2017

Pada PT Mulia Makmur Lestari terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala yang dimaksud yaitu berupa faktor disiplin kerja, faktor lingkungan kerja dan faktor komunikasi.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Mulia Makmur Lestari

No	Bulan	Absen	Cuti	Sakit
1	Januari 2017	6	5	3
2	Februari 2017	7	8	3
3	Maret 2017	6	6	5
4	April 2017	3	2	4
5	Mei 2017	8	3	6
6	Juni 2017	4	10	2
7	Juli 2017	7	5	5
8	Agustus 2017	9	4	4
9	September 2017	6	3	2

Sumber: Absensi PT Mulia Makmur Lestari 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari. Pada bulan Februari 2017, tingkat absensi karyawan sangat tinggi karena sebanyak 7 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, 8 orang karyawan cuti dan 3 orang karyawan sakit.

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Karyawan

No	Bulan	Waktu		
		1-20 menit	21-40 menit	41-60 menit
1	Januari 2017	12	2	-
2	Februari 2017	9	1	-
3	Maret 2017	10	2	1
4	April 2017	5	2	-
5	Mei 2017	12	4	2
6	Juni 2017	13	2	2
7	Juli 2017	10	3	1
8	Agustus 2017	8	2	-
9	September 2017	9	1	1

Sumber: Data Keterlambatan Karyawan PT Mulia Makmur Lestari 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat keterlambatan karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari. Pada bulan Mei 2017, tingkat keterlambatan karyawan sangat tinggi karena sebanyak 12 orang karyawan yang terlambat selama 1-20 menit, 4 orang karyawan yang terlambat selama 21-40 menit dan 2 orang karyawan yang terlambat selama 41-60 menit.

Faktor disiplin kerja pada PT Mulia Makmur Lestari berkaitan pada disiplin waktu, karyawan PT Mulia Makmur Lestari telat hadir atau terlambat pada jam masuk kerja, jam istirahat siang yang melebihi batas waktu yang telah ditetapkan dan pulang sebelum waktu jam pulang, sehingga mengganggu aktivitas perusahaan seperti karyawan lainnya akan mengikuti keburukan tersebut. Selain disiplin waktu, kendala lainnya ialah kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan yang diberikan seperti tidak hadir sehingga pekerjaan karyawan tersebut harus tertunda atau diserahkan ke karyawan lainnya yang kurang menguasai dan lalai saat melaksanakan pekerjaannya. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT Mulia Makmur lestari masih perlu ditingkatkan seperti memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi, memberikan arahan atau perintah kerja dengan jelas serta memberikan sanksi apabila karyawan lalai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan bisa lalai dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan juga dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung.

Faktor lingkungan kerja pada PT Mulia Makmur Lestari berkaitan pada penerangan yang kurang terang dapat membuat turunnya semangat kerja karyawan dikarenakan karyawan mudah mengantuk, suara bising yang mengganggu sehingga merusak konsentrasi kerja karyawan dan kurangnya kebersihan membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja. Hubungan antar sesama karyawan juga berjalan kurang baik, dikarenakan pembagian kerja yang tidak merata atau tidak adil, dan kurangnya perhatian serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja pada PT Mulia Makmur lestari perlu ditingkatkan baik dari segi lingkungan fisik maupun segi lingkungan non fisik, seperti menyediakan penerangan yang cukup, meminimalkan suara agar tidak bising seperti membangun ruang kedap suara, pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak menjaga kebersihan di lingkungan sekitarnya, pembagian kerja karyawan secara adil serta didukung dengan motivasi dari atasannya dan mempererat hubungan antar sesama karyawan maupun antar karyawan dengan atasan dengan cara komunikasi apabila terdapat masalah dalam proses kerja.

Faktor komunikasi pada PT Mulia Makmur Lestari berkaitan pada cara penyampaian pesan yang kurang efektif, kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami pesan yang diterima, persepsi setiap karyawan yang berbeda-beda dapat menciptakan kesalahpahaman, rendahnya keakuratan pesan dikarenakan adanya orang ketiga atau penyambung pesan, suara bising yang mengganggu, alat komunikasi yang kurang mendukung seperti karyawan tidak memiliki *handphone* untuk berkomunikasi jarak jauh atau tidak memiliki pulsa yang cukup dan hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan maupun antar karyawan dan atasan. Komunikasi pada PT Mulia Makmur lestari perlu ditingkatkan seperti penyampaian pesan secara langsung kepada pihak yang seharusnya menerima pesan, penggunaan memo atau catatan kecil, menyediakan alat komunikasi secukupnya bagi karyawan dan penyampaian pesan yang jelas dan mudah dipahami disertai menanyakan kepada penerima pesan bahwa dia mengerti atau tidak.

Melalui berbagai permasalahan di atas, telah mengakibatkan hasil kerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan atau target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.4 Data Kinerja Karyawan PT Mulia makmur Lestari

No	Bulan	Target (unit)	Pencapaian (unit)
1	Januari 2017	25.000	23.861
2	Februari 2017	25.000	22.798
3	Maret 2017	25.000	24.397
4	April 2017	25.500	24.105
5	Mei 2017	26.000	23.765
6	Juni 2017	26.000	24.913
7	Juli 2017	25.500	26.013
8	Agustus 2017	25.500	24.749
9	September 2017	25.500	24.006

Sumber: Target dan Penjualan PT Mulia Makmur Lestari 2017

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bintang Terang Sejati belum sesuai dengan harapan. Hal itu terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan Januari 2017 sampai September 2017, kinerja karyawan masih terlihat belum konsisten atau stabil dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi atau yang melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan Juli 2017 dimana target yang ditetapkan 25.500 dan pencapaiannya 26.013 sedangkan pencapaian target terendah terjadi pada bulan Mei 2017 dimana target yang ditetapkan 26.000 dan pencapaiannya hanya 23.765 dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 2.235. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus, akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul untuk skripsi **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mulia Makmur Lestari Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Minimnya kesadaran karyawan akan disiplin waktu, bisa dilihat dari keterlambatan karyawan, jam istirahat yang berlebihan dan pulang tidak pada waktunya.
2. Kurangnya tanggungjawab kerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari masih terdapat kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja fisik yang belum optimal, hal ini bisa dilihat dari penerangan yang kurang, masih terdapat suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja dan tempat kerja yang kurang bersih.
4. Lingkungan kerja non fisik yang belum optimal, dapat dilihat dari hubungan yang kurang baik, pembagian kerja yang kurang adil, kurangnya perhatian dari atasan dan penyampaian pesan melalui pihak ketiga.
5. Komunikasi yang belum optimal, dapat dilihat dari karyawan tidak memahami pesan yang disampaikan dan minimnya keakuratan pesan dikarenakan penyampaian pesan melalui pihak ketiga.
6. Kinerja karyawan yang belum optimal, dapat dilihat dari minimnya kesadaran karyawan akan disiplin kerja, lingkungan kerja yang mengganggu aktivitas kerja karyawan dan komunikasi yang kurang efektif.

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti menfokuskan dan membatasi permasalahan yang akan dibahas agar tidak membias, lebih efektif, efisien dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini hanya pada disiplin kerja,

lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Mulia Makmur Lestari.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT Mulia Makmur Lestari tentunya juga mempunyai tujuan. Tujuan yang relevan dengan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mulia Makmur Lestari.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT Mulia Makmur Lestari yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi dan serta masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Mulia Makmur Lestari

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Mulia Makmur Lestari dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang terkait dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja

karyawan. Dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi penelitian pada bidang yang sama di kemudian hari.