

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Tercapainya tujuan suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan aktifitas didalamnya sangat tergantung pada sumber daya manusianya, untuk dapat bertahan dalam dunia bisnis karna perkembangan dan persaingan idustri global saat ini semangkin ketat ,oleh karena itu suatu perusahaan hendaknya memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kuatannya dalam rangka membangun suatu kemampuan sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan professional.

Menurut (Dr. Drs. H. M. Yani, 2012: 1) sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu pengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efesien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. dan diartikan juga SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaann harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketranpilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut (Dr. Mohammad Faisal Amir, 2015: 5) kinerja adalah suatu

yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan atau unsur kegiatan untuk mencapai output.

Menurut (Sutrisno, 2017) perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik, berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sebagai penentu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Karna kinerja sumber daya manusia yang baik yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung perusahaan untuk mencapainya tujuan.

Organisasi yang baik yaitu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan perusahaan baik jika Karyawan mengerti tentang nilai-nilai organisasi yang dijadikan sebagai suatu kepribadian atau perilaku organisasi, terutama dalam lingkungan yang bersaing menghadapi pelanggannya, Struktur organisasi, desain produk, alat-alat analisis finansial, sistem produksi, maupun teknologi. (Untung Widodo, 2016: 102) Mengatakan kinerja merupakan hasil dari pekerjaan perindividu yang disesuaikan dengan pekerjaan atau tugas masing-masing dalam waktu yang telah ditetapkan yang diukur dari standar nilai perusahaan. Seluruh karyawan diupayakan agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karna kesuksesan perusahann dilihat dari karyawan yang menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai target produksi dan produk yang berkualitas (Antonius & Wibowo, 2014: 704) Menyatakan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik/tinggi tidaklah mudah

karena kinerja karyawan yang baik dapat timbul apabila variabel-variabel yang mempengaruhi seperti komunikasi, disiplin kerja dan kepuasan karyawan dapat terjalin dengan baik, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal.

Komunikasi juga sangat diperlukan karyawan dalam melakukan satu kegiatan dan aktivitas lainnya. Komunikasi yang baik menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut(Sukarja, 2015: 273) komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. (Arizal & Rahmasari, 2017: 235) mengatakan Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam perusahaan harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan. Fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian hanya akan berjalan dengan baik jika mengkomunikasikan fungsi- fungsi tersebut ke karyawan. Dengan komunikasi yang baik karyawan lebih mengerti dalam menjalankan pekerjaanya sehingga karyawan dapat bekerja sesuai aturan- aturan yang ada dalam perusahaan. Maka dengan sendirinya karyawan akan nyaman dalam bekerja, lebih mengharagi sesama karyawan dan lebih disiplin sehingga akan tercipta kinerja yang baik.

Disiplin dalam bekerja sangat mendukung kinerja yang optimal. (Arizal & Rahmasari, 2017: 235-236) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Lestari, 2018: 42) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dengan menjalankan prosedur-prosedur perusahaan yang baik, mengikuti prosedur perusahaan dengan baik menjalankan pekerjaan masing-masing dengan kesadaran dan kesediaan hati makan dengan sendirinya akan tercapai kinerja yang baik. Maka bisa dilihat bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja. Dikarnakan merasanyaman dalam menjalankan pekerjaanya dengan posisi pekerjaan yang di lakaukannya sehari-harinya. Dengan demikian kepuasan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki oleh seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan baik yang bersikap positif atau negatif pada perusahaan, hal ini di perkuat oleh (Kusuma, 2018 : 2) mengemukakan bahwa kepuasan karyawan merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap

pekerjaannya dan terhadap sejumlah faktor lainnya seperti lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Pada akhirnya dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dapat dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Menurut (Antonius & Wibowo, 2014 :704) Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja haruslah memiliki komunikasi, kedisiplin dan kepuasan karyawan agar dapat terciptanya kinerja yang tinggi didalam suatu perusahaan. Oleh karena itu meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan-tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja yang di teliti di PT UNISEM.

PT UNISEM adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri semi konduktor yang berlokasi di Jln S. Parman Kav. 201. BIP Muka Kuning Batam. Perusahaan ini resmi berdiri pada tanggal 18 Februari 1991, dengan nama PT Astra Microtonics Technology (AMT), dan merupakan salah satu anak perusahaan dari Astra Group. Pada tanggal 22 Maret 1999 PT Astra Microtonics Technology berubah nama menjadi PT Microtonics Technology (AMT), dan menjadi anak perusahaan dari New Bridges, salah satu perusahaan PMA dari Amerika, kemudian menjadi PT Advenced Interconnect Technologies (AIT) kembali berubah nama menjadi PT UNISEM. Saat ini perusahaan mempunyai karyawan sekitar 1600 orang dimana sebagian besarnya adalah karyawan wanita yang bekerja sebagai operator produksi & pria sebagai teknisi.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan PT UNISEM. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui tercapainya target produksi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu untuk tingkat komunikasi , dimana mendapatkan hasil bahwa tingkat komunikasi yang berjalan di PT Unisem sudah menjelang baik. Namun tidak didukung dengan hasil kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat barang reject, dimana selama tiga bulan terakhir jumlah barang reject masih tergolong tinggi. Dimana pada bulan Agustus ada 384 Unit reject, pada bulan September terdapat 276 Unit reject dan October 355 Unit reject. Hal ini tentu sangat merugikan perusahaan. Data tingkat barang reject bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Data Tingkat Barang Reject

<b>Tingkat Barang Reject</b>		
<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Agustus	384 Unit
2	September	276 Unit
3	Oktober	355 Unit

Berdasarkan tabel 1.1 Di duga tingkat Disiplin karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat barang reject. Hal ini bisa didasarkan bahwa, apabila karyawan bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan maka

tingkat barang reject akan lebih rendah. Namun pada kenyataanya tingkat barang reject masih tinggi.

Selain komunikasi dan disiplin kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang saya lakukan di PT Unisem tingkat kepuasan karyawan masih rendah. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Kepuasan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berikut identifikasi masalah dari penelitian ini :

1. Minimnya komunikasi antara sesama karyawan dikarenakan kurangnya rasa peduli antara sesama karyawan.
2. Minimnya tingkat disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang menggunakan jam istirahat lebih dari yang telah ditentukan dalam perusahaan.
3. Tingkat kepuasan karyawan PT Unisem belum maksimal dilihat dari karyawan yang tidak semangat dalam bekerja
4. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingginya barang gagal.

## **1.3. Batasan Masalah**

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Komunikasi, Disiplin dan kepuasan karyawan.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Unisem Batam.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Unisem. Karna keterbatasan waktu dan biaya.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada maka Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT unisem ?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT unisem ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT unisem ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan PT unisem ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoristis**

Manfaat teoristis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh komunikasi, disiplin dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi pengembangan ilmu terkait topik yang sama dengan penelitian ini.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan khususnya PT UNISEM Bagi Universitas Putra Batam