

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan sebuah bisnis besar yang dikelola secara individu atau bersama-sama, yang membutuhkan modal besar dan biasanya bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dengan bantuan karyawan. Oleh karena itu, para pemimpin perlu bekerja bersama dan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan mereka tanpa harus mencari posisi sehingga mereka dapat mencapai apa tujuan dan harapan perusahaan tersebut. Hasil capaian atau harapan yang diinginkan oleh perusahaan tentunya hasil yang maksimal. Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja para karyawan sesuai dengan bidangnya. Upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tentu tidak akan terlepas dari disiplin karyawan.

Pada dasarnya, disiplin merupakan pelajaran dan ada juga kesetiaan pada kepatuhan-kepatuhan, dan bahkan norma-norma yang berlaku pada organisasi. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang perlu dilakukan hari ini mungkin tertunda dan mengganggu hasil pekerjaan, seperti tidak dapat menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan. Sebuah perusahaan yang siap berkompetensi pastinya harus memiliki manajemen yang efektif upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dibidangnya. Setiap perusahaan yang memiliki aturan disiplin kerja yang baik pastinya akan sangat menjamin kelancaran kerja

dan akan terpeliharanya tata tertib yang akan berpengaruh pada penghasilan menjadi optimal (Siagian, 2018 : 1-18). Adanya disiplin dalam bekerja juga akan berpengaruh baik bagi karyawan. Misalnya akan menambah suasana yang nyaman bagi sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan untuk melakukan komunikasi.

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan, ada yang berperan sebagai pemimpin, dan yang lainnya berperan sebagai karyawan. Semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut pastinya melakukan komunikasi. Kelancaran sebuah organisasi tergantung bagaimana komunikasi didalamnya. Pengiriman informasi dan penerimaan informasi terjadi ketika ada sebuah komunikasi. Menurut (Muharto, 2014:5.18) mengatakan bahwa komunikasi itu merupakan syaraf dari perusahaan. Karena dimana ada komunikasi maka dapat dialirkan pesan yang disampaikan sampai ke berbagai organisasi perusahaan baik itu ke bagian-bagian maupun ke orang-orang yang dituju. Komunikasi kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kerja sama antar sesama karyawan. Dalam mengerjakan tugas, seluruh karyawan perusahaan memerlukan komunikasi yang terus-menerus, karena setiap penyelenggaraan yang akan dilakukan oleh perusahaan tentunya akan disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain yaitu melalui komunikasi. Kurangnya komunikasi akan berdampak negatif yang akan menimbulkan adanya batasan atau celah antara bawahan dan atasan. Misalnya ketika seorang atasan menyampaikan pesan dengan tidak jelas atau dengan cara berteriak, akan menurunkan semangat kerja karyawan

Selain dari disiplin dan komunikasi, ternyata kompetensi kerja juga merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya strategi bisnis perusahaan. Maka dalam mencapai strategi ini perusahaan perlu memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik. Tanpa adanya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja maka akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Apabila organisasi menginginkan perusahaan yang mampu bertahan dan bahkan terus berkembang dalam dunia perbisnisan, maka akan sangat diperlukan karyawan yang benar-benar mempunyai kompetensi. Menurut (Herman, 2017:33) berpendapat bahwa didalam kompetensi ada karakteristik dasar karyawan yang berhubungan dengan efektivitas kerja dan bahkan dengan kinerja kerja.

Pada dasarnya kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Menurut (Efnita, 2018:93), kinerja itu merupakan hasil yang sudah dicapai seseorang maupun kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tanggungjawab para karyawan upaya untuk mencapai tujuan. Ketika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan bahwa kinerja perusahaan juga akan baik. PT Furniplus Asia adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri *furniture* yang ada di Kota Batam. PT ini berada di Sekupang, Industrial Park Latrade Blok F No 3. Karyawan saat ini yang bekerja ada sebanyak 400 karyawan. Perusahaan ini menghasilkan barang-barang *furniture* rumah tangga, perkantoran dan lainnya. Barang-barang yang dihasilkan oleh perusahaan ini juga tidak kalah jauh dari model-model sekarang. Penelitian dilakukan khususnya di departemen Edging. Karyawan yang sedang bekerja pada departemen Edging saat

ini sebanyak 152 orang. Berikut data-data karyawan dalam PT Furniplus Asia Batam departemen Edging.

Tabel 1. 1DataKaryawan PT Furniplus Asia Batam

No	Jabatan	Jumlah
1	Operator	136
2	Data Entry	1
3	Leader	2
4	Quality Control	6
5	Supervisor	1
6	Quality Engineer	2
7	Maintenance Engineer	2
8	Plant Manager	1
Total		152

Sumber : Data PT Furniplus Asia Batam, 2019

Karyawan dituntut untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Keberhasilan karyawan ataupun perusahaan sering diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya keluhan dan tujuan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik. Apabila semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang di rasakan sesuai dengan individu, maka tidak menutup kemungkinan akan semakin tinggi pula hasil yang baik terhadap pekerjaannya. Baik disiplin kerja, komunikasi maupun kompetensi dalam perusahaan pada umumnya berfungsi sebagai perantara yang akan mendukung dan menghambat kinerja karyawan.

Ada beberapa faktor negatif yang menurunkan kinerja dalam PT Funiplus ini dari segi disiplin adalah ketidakhadiran karyawan tanpa ada keterangan, tanggung jawab karyawan rendah, kurangnya ketaatan karyawan terhadap aturan, menggunakan peralatan perusahaan tanpa menjaganya dengan baik serta keterlambatan yang setiap hari terus ada. Ketika tingkat ketidkhadiran dan keterlambatan tinggi akan mengurangi target yang diinginkan serta jam kerja

yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan kegiatan perusahaan maupun program-program kerja yang telah ditentukan. Sedangkan keterlambatan dilihat dari bahwa karyawan yang hadir tidak sesuai atau lewat dari waktu yang sudah perusahaan tentukan. Misalkan jam masuk seharusnya jam 07.00 WIB pagi, namun karyawan hadir jam 07.30 WIB pagi, jam istirahat harusnya jam 10.00 tetapi karyawan sudah keluar jam 09.50. Akibat dari keterlambatan tadi mengakibatkan sebagian karyawan tidak mengikuti *briefing* pagi. Berikut adalah daftar kehadiran karyawan PT Furniplus Asia Batam dari bulan Januari sampai Oktober :

Tabel 1.2Daftar Kehadiran Karyawan

NO	Keterangan	Aturan	Realisasi
1	Masuk	07.00	07.01-07.30
2	Istirahat 1	09.00	08.55
3	Istirahat 2	11.00	10.55
4	Istirahat 3	15.30	15.25
5	Pulang	19.00	18.58

Sumber :Data PT Furniplus Asia, 2019

Masalah kedua yaitu masalah komunikasi. Tentunya komunikasi sangat berpengaruh dalam hal apapun termasuk di PT Furniplus ini. Komunikasi antar sesama karyawan dan juga karyawan dengan atasan lah kurang. Sama halnya dengan masalah disiplin kerja, masalah tentang kehadiran juga merupakan masalah dalam komunikasi yang dimana ketika salah seorang karyawan berhalangan tidak bisa hadir, namun tidak ada pemberitahuan kepada atasan apakah karyawan sakit atau izin. Dalam proses produksi juga sering kali karyawan bertindak sendiri tanpa menanyakan terlebih dahulu kepada atasan,dalam hal ini karyawan mengerjakan pekerjaan yang tidak seharusnya bukan bagian karyawan

tersebut. Adanya karyawan yang pergi ke toilet tanpa memberitahukan atasan atau rekan kerja, yang membuat rekan kerja kewalahan sendiri. Hal tersebut pun menjadi pemicu terjadinya perselisihan antar sesama rekan kerja yang berakibat buruk bagi kinerja.

Selain dari dua masalah diatas , PT Furniplus Asia ini juga mempunyai factor *negative* yang berhubungan tentang kompetensi. Hambatan kompetensi muncul jika pekerja tahu bagaimana melakukannya, tetapi belum mengembangkan keterampilan untuk membuatnya lebih baik, lebih cepat dan lebih konsisten. Hambatan proses muncul ketika pekerja tidak efisien dalam mengelola berbagai tugas. Mereka mungkin terampil, tetapi mereka tidak konsisten dalam melakukan hal yang benar. Sehingga ketidakkonsistenan para pekerja telah menimbulkan banyak *reject* atau barang yang tidak oke (*not good*). Ketika banyak barang yang tidak bagus tidak menutup kemungkinan bisa sampai ketangan pelanggan. Kurangnya kompetensi atau keterampilan dalam bekerja bukan hanya memperbanyak barang reject, namun hal ini akan menghalangi tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain dari faktor diatas yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan ini, diantaranya adalah keinginan menurun dari karyawan untuk mencapai efisiensi kerja, kurangnya ketepatan waktu pada akhir pekerjaan sehingga peraturan tidak diperhatikan, pengaruh yang datang dari lingkungan mereka, rekan kerja yang juga mengalami demoralisasi dan tidak ada contoh untuk digunakan sebagai tolok ukur untuk mencapai kinerja kerja yang baik.

Dalam PT Furniplus Asia karyawan berkinerja tinggi dicirikan oleh sejumlah hal tiga antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan cepat, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas serta mampu memberikan target yang ditentukan oleh perusahaan. Namun nyatanya, kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia ini masih tergolong rendah. Berikut adalah data kinerja yang peneliti dapatkan dari PT Furniplus dari bulan Januari sampai Oktober tahun 2019 ini.

Tabel 1. 3:Data Kinerja Karyawan PT Furniplus Asia

BULAN	TOTAL TARGET (Unit)	AKTUAL TARGET (Unit)	% AKTUAL TARGET
Januari	4.100 Unit	3.572 Unit	87,12 %
Februari	4.003 Unit	3.781 Unit	94,45 %
Maret	4.000 Unit	3.773 Unit	94,33%
April	3.800 Unit	3599 Unit	94,71%
Mei	4.000 Unit	3.789 Unit	94,73%
Juni	4.130 Unit	3.888 Unit	94,14%
Juli	4.000 Unit	3.761 Unit	94,03%
Agustus	3.900 Unit	3.563 Unit	91,36%
September	4.007 Unit	3.765 Unit	93,96%
Oktober	4.170 Unit	3.854 Unit	92,42%
TOTAL	40.110 Unit	37.305 Unit	93.01%

Sumber :Data HRD PT Furniplus Asia, 2019

Dari data diatas kinerja paling rendah ada pada bulan Januari yaitu hanya sebesar 87,12% saja yang tercapai dari 100% harapan perusahaan. Pencapaian kinerja paling tinggi hanya sebesar 94,73% yaitu pada bulan Mei. Dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia Batam ini masih tergolong kurang maksimal. Bisa dikatakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini kurang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya. Padahal menurut (Noel et al., 2017:3530) berpendapat bahwa kinerja dikatakan sebagai kemampuan

karyawan saat bekerja untuk menjalankan tugasnya. Untuk berkinerja baik, karyawan perlu terlebih dahulu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu.

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan masalah-masalah diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FURNIPLUS ASIA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah yang berkaitan disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia adalah:

1. Karyawan sering absen dan tidak datang tepat waktu pada saat jam masuk bekerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kurangnya komunikasi dalam *production* sehingga menghambat lancarnya pekerjaan.
3. Tidak adanya pemberitahuan ketika karyawan tidak bisa hadir, dan pergi ke toilet tanpa sepengetahuan atasan dan rekan kerja.
4. Kurangnya keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang mengakibatkan barang yang kurang berkualitas.
5. Pencapaian kinerja karyawan masih jauh dari kata optimal sehingga target yang ditetapkan belum bisa tercapai.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis dalam penelitian ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan disiplin, komunikasi dan kompetensi. Sehingga masalah

yang akan diteliti sekitar pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Furniplus Asia Batam.

1. Penelitian ini dilakukan di PT Furniplus Asia Batam khusus karyawan bagian Edging.
2. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Kompetensi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

1.4 Perumusan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang terjadi yaitu:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Furniplus Asia?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan pastinya relevan dengan masalah yang dirumuskan peneliti, dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia .

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM (manajemen sumber daya manusia) yang khususnya berkaitan dengan masalah disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi .

a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini , penulis tentu akan dapat membandingkan antara teori dan praktek yang diterapkan oleh PT Furniplus Asia Batam.

b. Bagi Akademis

Hasil dari pada penelitian ini sangat dapat dijadikan sebagai bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan yang ada di Universitas Putera Batam dan juga sebagai pertimbangan untuk penelitian yang sama dimasa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap mahasiswa Universitas Putera Batam dan juga terhadap dan juga menjadi bahan

pertimbangan bagi PT Furniplus Asia , untuk dapat menetapkan langkah-langkah berikutnya serta dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan, terkhusus mengenai manajemen sumber daya manusia tentang disiplin, komunikasi, kompetensi dan kinerja karyawan.