

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memerlukan pengaturan dan manajemen yang baik karena merupakan bagian penting dari organisasi lainnya. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik karena keberhasilan perusahaan bergantung pada faktor manusia, bukan hanya teknologi dan dana. Sumber daya manusia adalah modal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan yang semakin ketat telah memengaruhi seluruh sektor bisnis. Karena itu, peningkatan kualitas kerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Setiap pekerja di perusahaan harus melakukan ini. Perusahaan yang melakukan kinerja terbaik juga akan melakukan kinerja yang terbaik juga. Selain itu, kinerja adalah proses yang dilalui untuk mencapai suatu hasil kerja. Pernyataan ini didukung oleh (Pudjiati & Khabibah, 2020:111) yakni Karyawan yang produktif diperlukan untuk mencapai tujuan kinerja. Banyak cara yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, yang juga berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam menyelesaikan tugas dan kegiatan yang telah ditetapkan (Tamara *et al.*, 2021). Memahami dan memperhatikan dampak disiplin dan komunikasi pada kinerja adalah cara untuk mempertahankan kinerja.

Disiplin kerja penting untuk mendukung berfungsinya semua operasi organisasi secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pernyataan ini didukung oleh (Panggabean *et al.*, 2022:913) Dengan disiplin kerja, tugas dapat dilakukan dengan baik dan hasilnya akan optimal. Selain itu, disiplin juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karena tanpa disiplin kerja yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya. Disiplin adalah kunci kesuksesan organisasi yang mencapai tujuannya. Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama ketika memotivasi karyawan untuk berdisiplin diri dalam melakukan pekerjaan secara individu dan kelompok. Karyawan dengan semangat tinggi merasa bahwa tujuan organisasi ikut serta berupaya agar usaha mereka diakui dan dihargai. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif.

Komunikasi adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja. Komunikasi efektif menghasilkan pemahaman yang lebih baik dan kegembiraan saat bekerja. Terkadang komunikasi buruk terjadi di organisasi. Selama proses pengembangan organisasi, sering terjadi kesalahan pemahaman dalam komunikasi dua arah antara tingkat atas dan bawah organisasi. Untuk mencapai keharmonisan di tempat kerja, organisasi membutuhkan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Fitriano *et al.*, 2020:82) Kerja sama yang efektif membutuhkan komunikasi yang baik antara karyawan dan organisasi. Karyawan harus mampu berkomunikasi secara efektif dan didukung

oleh fasilitas atau peralatan yang memungkinkan komunikasi yang cepat, mudah, dan jelas. Oleh sebab itu, komunikasi dikatakan sebagai komponen paling perlu dari suatu perusahaan.

PT Casco Sea adalah salah satu perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam yang berfokus pada pembuatan sensor dan konektivitas dan menjadi pemasok penting produk komponen otomotif. Beralamat di Executive Industrial Park, di Kecamatan Batam Center, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433, didirikan pada tanggal 3 Januari 2013. PT Casco Batam memiliki karyawan yang memiliki kualitas SDM yang tinggi. Jika kinerja karyawan meningkat, produksi perusahaan akan meningkat, tetapi karyawan PT Casco Batam belum memenuhi kinerja yang baik sejauh ini.

PT Casco Batam saat ini menghadapi masalah karena hasil produksinya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. 1** Presentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Casco Batam pada Periode Januari Hingga Desember 2022

No	Bulan	Target yang ditetapkan Perusahaan (dalam unit)	Realisasi yang dicapai karyawan (dalam unit)	% (Persentase)
1	Januari	800.000	800.000	100
2	Februari	860.000	858.520	99,80
3	Maret	750.500	650.000	84,54
4	April	790.000	700.150	87,17
5	Mei	890.000	790.000	90,87
6	Juni	800.000	657.200	78,27

7	Juli	795.000	721.000	89,74
8	Agustus	825.500	808.500	97,90
9	September	840.000	699.200	79,86
10	Oktober	860.000	715.100	79,74
11	November	845.000	760.100	88,83
12	Desember	795.500	500.050	80,06

**Sumber:** PT Casco Batam

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pencapaian target perusahaan dari Januari hingga Desember 2022 lebih banyak tidak tercapai dibandingkan dengan yang tercapai; lebih tepatnya, pencapaian target tersebut dapat dianggap tidak merata atau berfluktuasi atau berubah setiap bulan. Di mana presentase pencapaian 100% pada bulan Januari turun sedikit menjadi 99,80% pada bulan Februari, terjadi penurunan lagi pada bulan Maret menjadi 84,54%, pada bulan April mengalami kenaikan yakni 87,17%, pada bulan Mei mengalami kenaikan lagi yakni 90,87%, kemudian mengalami penurunan menjadi 78,27% pada bulan Juni, pada bulan Juli mengalami kenaikan yakni 89,74%, kemudian mengalami kenaikan lagi pada bulan Agustus yakni 97,90%, pada bulan September mengalami penurunan yakni 79,86%, mengalami penurunan lagi di bulan Oktober yakni 79,74%, kemudian mengalami kenaikan lagi pada bulan November yakni 88,83%, serta mengalami penurunan lagi pada bulan Desember yakni 80,06%. Penurunan kinerja ini adalah akibat dari kurangnya disiplin kerja dan komunikasi yang tidak efektif.

**Tabel 1. 2** Data Absensi Karyawan PT Casco Batam

<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>	<b>Hadir</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Januari	2	3	1	144	150
Februari	0	2	5	143	150
Maret	1	3	6	140	150
April	3	3	4	140	150
Mei	1	6	6	137	150
Juni	0	5	3	142	150
Juli	1	6	7	138	150
Agustus	3	3	2	142	150
September	5	3	1	141	150
Oktober	7	2	8	133	150
November	7	1	6	136	150
Desember	5	7	10	128	150

**Sumber:** PT Casco Batam

Tabel diatas menunjukkan bahwa terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan selama 12 bulan dari bulan Januari sampai Desember tahun 2022. Ketidakhadiran ini ditandai denngan alasan sakit, izin, maupun alfa (tanpa keterangan). Jumlah karyawan yang tidak hadir mencapai nilai terkecil pada bulan Januari yakni dengan 6 orang. Namun terjadi kenaikan pada bulan selanjutnya yakni bulan Desember dengan ketidakhadiran 22 orang.

HRD PT Casco Batam mengatakan bahwa karyawan tidak hadir karena jenuh dengan tanggung jawab mereka. Penanda utama adalah ketidakhadiran karyawan. Karena jika karyawan tidak hadir, pasti ada pekerjaan yang belum selesai, sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini bisa tertunda dan mengurangi jumlah produksi yang diharapkan hari itu juga. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki

aturan disiplin yang baik untuk memungkinkan pekerjaan berjalan lancar dan mencapai hasil yang optimal dan memuaskan, sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Manajemen waktu sangat penting untuk kedisiplinan karyawan karena jika seorang karyawan terlambat atau melanggar jadwal kerja, mereka akan menjadi tidak disiplin dan dapat mengurangi kualitas kerja dan produktivitas. Selain ketidakhadiran, penyebab lain kurangnya disiplin kerja ialah melakukan kegiatan lain disaat jam kerja dan bermain ponsel, serta kurang disiplinnya karyawan dalam berpakaian meskipun aturan pakaian telah ditetapkan. Meskipun instruksi, teguran, dan bahkan pemotongan gaji telah dilakukan, tidak ada hasil yang diharapkan dan tidak jera. Hilangnya disiplin kerja juga berakibat pada penurunan kedisiplinan dan secara langsung mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri.

Permasalahan komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sangat penting bagi perusahaan untuk menjaga agar tidak ada kesalahpahaman selama proses bekerja. Setiap karyawan dengan karyawannya dan atasan dengan bawahannya harus berkomunikasi dengan baik satu sama lain agar tidak terjadi kesalahan. Jika terjadi kesalahpahaman dalam memberikan informasi, itu akan berdampak buruk terhadap perusahaan dan akan merugikan perusahaan. Atasan harus berkomunikasi dengan baik dengan karyawan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi

yang baik maka dapat mendorong para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja.

Permasalahan mengenai komunikasi pada PT Casco Batam adalah ketidaksepakatan pendapat yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara pimpinan dan staf mereka. Karena atasan merasa benar dengan alasan yang mungkin tidak dipahami oleh bawahannya, cenderung tidak mau mendengarkan masukan atau ide dari bawahannya. Kadang-kadang, atasan merasa telah memberikan umpan balik, atau feedback, kepada bawahannya, tetapi feedback tersebut tidak spesifik. Akibatnya, bawahan tidak mengerti apa yang harus dilakukan. Di PT Casco Batam, masih ada permasalahan komunikasi. Misalnya, supervisor memberi tahu leader shift pagi untuk tak menggunakan bahan baku dari supplier karena ada masalah di kualitas bahan baku. Supervisor kemudian memberi tahu leader shift pagi untuk memberi tahu leader shift sore, tetapi leader shift pagi tidak menyampaikan informasi tersebut, sehingga bahan baku tersebut di proses tidak sempurna dan harus diperbaiki serta tidak bisa dikirim.

Kinerja karyawan yang menurun juga disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan dan komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan, yang memungkinkan proses kerja menjadi lebih mudah. Karena penjelasan masalah sebelumnya, penulis terdorong untuk mencari dan melanjutkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Casco Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan pada penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Ketidaksiplinan kerja karyawan karena ketidakhadiran serta kurangnya ketegasan aturan dan alasan mangkir.
2. Karyawan kurang dalam melaksanakan aturan berpakaian yang telah di buat oleh perusahaan.
3. Kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan yang menyebabkan terjadinya kesalahan pemahaman karyawan.
4. Kurangnya kemampuan untuk berkomunikasi di lingkungan produksi yang menghambat kelancaran proses kerja
5. Pekerja tidak memenuhi target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menjaga agar penelitian ini tak menyimpang dari tujuan penulisan dan penyebaran pokok masalahnya, batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada 150 karyawan PT Casco Batam.
2. Penelitian ini berfokus pada tiga variable: disiplin, komunikasi dan kinerja karyawan.



#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini, berdasarkan batasan masalah yang telah disebutkan di atas, adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Batam.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang disebutkan di atas, penulis dapat menyelidiki manfaat penelitian berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu mengembangkan teori tentang bagaimana disiplin dan komunikasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi peneliti**

Sebagai cara untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari di perguruan tinggi. Ini juga memberi informasi tambahan tentang apa yang diketahui tentang disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi perusahaan**

Diharapkan penelitian ini akan membantu perusahaan membuat keputusan dan menilai kebijakan yang berkaitan dengan disiplin dan komunikasi karyawan.

#### **3. Bagi Perguruan Tinggi**

Menambahkan informasi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.