

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di masa sekarang dalam menjalankan tugas untuk mencapai visi dan misinya diperlukan peran dari perusahaan. Terutama dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM) yang memegang penuh kunci dari suksesnya suatu perusahaan, oleh karena itu perlu adanya kepedulian terhadap SDM. Dalam melihat sukses atau gagal nya suatu bisnis dapat ditentukan oleh Sumber Daya Manusianya, karena dengan pola pikir serta kekreativitasnya SDM dapat mencapai tujuan. Manajemen SDM merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasi, dalam mencapai tujuan organisasi (Leppa et al., 2021). Kinerja merupakan suatu bentuk hasil pekerjaan yang dilakukan manusia dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (Suryani, 2019).

Tanggung jawab merupakan bentuk dari kepedulian seseorang terhadap kerjanya. Berikut beberapa faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi tingkat kualitas dari kinerja karyawan dalam bekerja yaitu: Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, komunikasi merupakan gaya berbicara kepada seseorang dan memiliki feedback dari lawan bicara. Dalam kehidupan sehari-hari kita pasti sering melakukan komunikasi, baik dengan keluarga maupun teman. Proses operasional penyampaian berita atau informasi yang bermakna dari satu pihak ke pihak lain guna mencapai saling pengertian disebut komunikasi (Haryadi et al., 2022). Kita dapat terhubung satu sama lain dan

memahami makna satu sama lain melalui komunikasi. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota dapat membuahkan hasil yang optimal. Hal ini juga dapat membina hubungan dan kerja sama yang positif antar rekan kerja.

Selain itu disiplin merupakan elemen lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan itulah yang dimaksud dengan disiplin (Kosasih, 2021). Aturan yang dibuat oleh kelompok bisnis dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan kualitas sekaligus membina hubungan kerja yang positif antara pemberi kerja dan karyawan. Mereka juga berharap dapat menanamkan rasa keadilan dalam bisnis. Oleh karena itu, organisasi harus memantau sikap karyawan di tempat kerja dan memberikan hukuman atau sanksi kepada mereka yang melanggar peraturan atau melakukan apa pun yang dapat merugikan bisnis.

Selanjutnya kinerja berhubungan dengan motivasi kerja. Motivasi, khususnya keinginan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, terkadang disebut sebagai elemen penyemangat yang mengubah pola pikir seseorang (Haryadi et al., 2022). Salah satu cara manajer dapat mendorong anggota stafnya agar termotivasi adalah dengan memberi mereka bimbingan, pelatihan, tunjangan, penghargaan, atau komisi.

Setiap karyawan yang termotivasi akan bersemangat menyelesaikan pekerjaannya dan mencapai tujuannya. Namun jika bawahan kurang motivasi kerja maka dapat menghambat pekerjaan dan membuat segala sesuatunya menjadi sulit dan tidak terorganisir sehingga dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja. Pekerja yang berkinerja baik dan sesuai dengan kebijakan perusahaan akan

memberikan keuntungan bagi perusahaan secara keseluruhan. Anggota organisasi mempunyai peranan besar dalam menentukan sukses atau gagalnya suatu usaha dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pertimbangan yang matang terhadap kinerja setiap karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Vesinter Indonesia dengan berlokasi di Telaga Punggur RT. 001 RW. 001, Kabil, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. PT Vesinter Indonesia bergerak dalam bidang galangan perkapalan. PT Vesinter Indonesia ini juga menjalin kerja sama dengan beberapa Pelayaran seperti PT Buana Transperindo Wahana Internasional, PT Pelayaran Nasional Bintang Karisma Lines dan PT Pelayaran Nasional Vesindo Lintas Samudera. Saat ini total karyawan yang ada di PT Vesinter Indonesia ada sebanyak 115 orang. Sumber data dari profil perusahaan PT Vesinter Indonesia.

Tabel 1.3 Daftar Jumlah Karyawan

NO	DIVISI	JUMLAH
1	Direktur	1
2	Manajer Operasional	1
3	HRD	2
4	<i>Accounting</i>	7
5	<i>Purchasing</i>	1
6	Operasional	8
7	Shipyards	37
8	<i>Heavy Equipment Operator</i>	12
9	<i>Helper</i>	23
10	<i>Security</i>	23
TOTAL		115

Sumber : HRD PT Vesinter Indonesia profil perusahaan, 2023

Menurut pengamatan pada tabel 1.1 di atas, ada beberapa hambatan yang dihadapi oleh karyawan PT Vesinter Indonesia, yang berkontribusi pada kurangnya tingkat kinerja mereka. Sehingga hambatan tersebut berdampak pada kualitas

pekerjaan. Antara lain adalah kesalahan penafsiran informasi dari atasan kepada bawahan yang menyebabkan kesalahpahaman serta miskomunikasi dengan pelanggan sebagai akibat dari informasi yang tidak lengkap dari rekan kerja. Hal ini terjadi sebagai akibat dari komunikasi yang buruk dan kegagalan untuk memahami apa yang telah dikatakan, yang dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat operasi bisnis.

Tabel 1. 4 Data Absensi Karyawan Pada Vesinter Indonesia periode Maret 2023 – Agustus 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase Keterlambatan	Karyawan Hadir	Persentase Kehadiran
Maret	115	25	21,74%	90	78,26%
April	115	28	24,35%	87	75,65%
Mei	115	37	32,17%	78	67,83%
Juni	115	20	17,39%	95	82,61%
Juli	115	40	34,78%	75	65,22%
Agustus	115	52	45,22%	63	54,78%

Sumber : HRD PT Vesinter Indonesia profil perusahaan, 2023

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa dari 25 karyawan, tingkat ketidakhadiran PT Vesinter Indonesia pada bulan Maret adalah 21,74%. Kemudian, terjadi peningkatan pada bulan April sebesar 24,35% karena 28 karyawan terlambat. Angka ini meningkat 32,17%, atau 37 orang, pada bulan Mei. Namun, pada bulan Juni, angka tersebut turun menjadi 17,39% atau 20 orang. Selanjutnya, jumlah keterlambatan meningkat drastis di bulan-bulan berikutnya. Pada bulan Juli, angka tersebut meningkat sebesar 34,78%, atau 40 orang, dan pada bulan Agustus, angka tersebut meningkat sebesar 10,44%, atau 52 orang, menjadi 45,22%.

Seperti yang dapat dilihat, PT Vesinter Indonesia terus mengalami kesulitan dalam menerapkan disiplin kerja dalam hal ini dari Maret 2023 hingga Agustus 2023 karena keterlambatan karyawan yang bervariasi tiap periode bulan. Selain

keterlambatan karyawan, ada beberapa tantangan lain, termasuk perilaku alfa, kurangnya akuntabilitas, dan ketidakpatuhan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini diakibatkan oleh kegagalan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, yang menyebabkan kekacauan dan kekacauan di tempat kerja dan membuat pekerjaan menjadi lebih sulit. Selain disiplin dan komunikasi, motivasi kerja juga berperan.

Tantangannya beragam, antara lain rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh tekanan pengawasan, dan gaji atau komisi yang tidak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan sehingga berdampak pada output. Relevan dengan permasalahan di atas, untuk itu peneliti tertarik meneliti lebih dalam lagi tentang kinerja karyawan berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vesinter Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan yang sudah peneliti jabarkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Minimnya tingkat komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Kesalahpahaman yang berdampak pada pelanggan.
3. Menurunnya tingkat disiplin kerja.
4. Adanya ketidak sesuaian atas upah yang diterima karyawan dan merasa tertekan dari atasan.
5. Menurunnya tingkat motivasi bekerja sehingga berdampak pada kualitas kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar dalam pembahasan ini tidak melenceng jauh dari topik maka peneliti membatasi materinya dan berfokus pada permasalahan yaitu komunikasi, disiplin dan motivasi kerja pada kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia?
4. Apakah komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti yaitu :

1. Untuk melihat dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia
2. Untuk melihat dampak disiplin terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia

3. Untuk melihat dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia
4. Untuk melihat dampak komunikasi, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Vesinter Indonesia

1.6 Manfaat Penelitian

Berharap peneliti ini bisa bermanfaat pada pembaca secara teoritis dan praktis

1.6.1 Teoritis

1. Bertujuan untuk memajukan pemahaman teoritis dan ilmiah tentang disiplin, motivasi di tempat kerja, dan komunikasi dalam organisasi.
2. Idealnya, penelitian ini akan menjadi sumber informasi bagi para peneliti di masa depan yang mempelajari disiplin, motivasi di tempat kerja, dan komunikasi.

1.6.2 Praktis

1. Bagi peneliti
Memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempraktikkan teori dan pengetahuan tentang isu-isu yang dihadapi perusahaan.
2. Bagi PT Vesinter Indonesia
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan penilaian untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dari segi komunikasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan tentang manajemen SDM terkait disiplin, motivasi kerja, dan komunikasi.