

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman penuh kemajuan, dalam aktivitas organisasional potensi manusia memegang peranan yang sangat dominan. Kesuksesan sebuah organisasi saat pencapaian misi bergantung pada kesanggupan manusianya saat melangsungkan tugas yang diembankan padanya. Tiap perusahaan dituntut supaya bisa mengatur serta memaksimalkan potensi manusianya. Pengaturan akan potensi manusia masih berkaitan dengan faktor pegawai yang diembankan bisa memperoleh kinerja sebaik-baiknya guna tercapainya misi serta keinginan organisasi. Tersedianya beberapa langkah agar tujuan suatu perusahaan itu dapat diraih, misalnya dengan memaksimalkan kedisiplinan kerja, terjaganya ketaatan akan aturan dan demi berjalan lancarnya kelangsungan aktivitas bisa terjamin dengan hadirnya kedisiplinan hingga memperoleh hasil diluar yang diharapkan (Siagian, 2018).

Kedisiplinan karyawan penuh harapan oleh organisasi saat melangsungkan aktivitas demi meraih tujuan perusahaan. baik yang berjangka pendek maupun berjangka panjang. Disiplin yakni perjalanan yang dilalui perusahaan guna mengoreksi pencapaian sebuah tujuan diperlukanlah kehadiran dari sebuah alat, alat yang paling efektif ialah dengan menetapkan aturan. Meskipun tidak menjamin pencapaian tujuan berjalan mulus, akan tetapi pengupayaan harus selalu dilaksanakan. Perasaan percaya diri terkandung didalam ragam kebijakan bahkan terkait pengaturan tingkah laku pekerja (Ginting, 2019 : 36).

Kesuksesan organisasi bisa terwujud dengan baik karena tersedianya rasa tanggung jawab pekerja, misalnya ketepatan waktu masuk kerja (Agustina et al., 2020). Relevan (Setyawati et al., 2018) bahwa makin tingginya kedisiplinan pekerja, maka makin tinggi pula peraih prestasi dan berlaku sebaliknya. Kedisiplinan yang baik mengindikasikan tanggung jawab yang begitu besar dari pekerja atas tugas yang dilimpahkan padanya. Pekerja yang mengantongi rasa semangat bisa memerikan sikap seperti kepatuhan, senang, bangga, kerjasama terhadap kewajiban diperusahaan. Oleh sebab itu, kedisiplinan pekerja sangat diperlukan perhatian didalam organisasi sebab tanpa kesediaan motivasi terkait kedisiplinan pekerja akan menyulitkan untuk perusahaan meraih mimpinya.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi takkan bisa bergerak dengan baik jika tidak melalui komunikasi. Seluruh karyawan yang terlibat di dalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Selain itu eloknya komunikasi menjadikan pekerja mengantongi rasa nyaman saat melangsungkan aktivitas yang mana berdampak melonjaknya semangat kerja. Komunikasi berperan mendistribusikan maksud yang dilangsungkan baik pada seseorang atau orang lain secara langsung ataupun memakai jalur media lainnya (I. M. Ginting, 2019).

Sebuah organisasi pastinya memimpikan pekerjanya supaya terus aktif, akan tetapi tanpa tersedianya potensi pekerja yang profesional, akan menyulitkan dalam pencapaian misi sebuah perusahaan. Terciptanya komunikasi yang baik berkemungkinan besar pekerja selalu menegakkan hubungan kerja yang harmonis, utamanya hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Komunikasi bertujuan untuk memperbaiki perusahaan saat mewujudkan hubungan yang baik supaya *misscommunication* antar pekerja tidak terjadi (Shinta & Siagian, 2020 :338). Dalam sebuah perusahaan, kehadiran komunikasi yang baik mengakibatkan kerjasama diprogramkan dengan baik pula. Apabila komunikasi terjalin dengan baik maka akan timbul kenyamanan dalam bekerja (Khongida et al., 2019 : 112).

Ketika kinerja karyawan meningkat tentu ini pasti akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karena prestasi atau pencapaian seseorang merupakan kinerja dari karyawan itu sendiri dan ini jugalah merupakan yang diharapkan perusahaan dari karyawannya. Perolehan atas apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pekerja ialah penafsiran dari kinerja (Hilmawan, 2019 :168). Kinerja pekerja bergantung banyaknya pekerja yang memerikan keikutsertaan pada perusahaan mencakup mutu dan kapasitas output, rentang waktu kehadiran diarea kerja serta sikap yang kooperatif. Kinerja karyawan menjadi kunci saat mengevaluasi pekerjaan pada perusahaan agar bisa melangsungkan kewajiban didalam organisasi (Shinta & Siagian, 2020 :340). Kinerja dipertimbangkan berdasar kesanggupan serta kecakapan yang baik, jika tidak adanya kesanggupan berdampak pada kinerja yang kurang optimal (Sujatmiko & Realize, 2018 : 246).

PT NOK Freudenberg Sealing Technologies berlokasi di Jalan Rambutan Lot 501-502, Batamindo Industrial park, Muka Kuning, Kota Batam yang bergerak dibidang otomotif, perusahaan ini memproduksi *Oil Seal* yang dikirim ke berbagai negara. PT NOK Freudenberg Sealing Technologies memiliki karyawan sebanyak 750 orang. PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

sebagai *supplier oil seal* dan elemen *rubber molding* bagi *automotive* dan *non-automotive* yang mengantongi tujuan untuk menjadikan yang paling depan saat memenuhi kepuasan konsumen dengan mengawasi kualitas produk.

Tidak stabilnya kinerja terpengaruhi berbagai faktor, misalnya ialah kedisiplinan kerja. Kurangnya kedisiplinan mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Salah satu kurangnya disiplin karyawan dengan seringnya karyawan mengakhiri tugasnya lebih duluan dari lainnya, hal itu berdampak dari minimnya kesopanan dalam dunia kerja bagi karyawan. Masih ramainya pekerja yang masuk bekerja tidak tepat pada waktunya, hal itu mengindikasikan kurangnya kepatuhan pekerja terkait peraturan. Pekerja yang menduduki bagian operator pun ditemui peralatan pada meja dan sekeliling mesin *running* yang tidak tersusun rapi. Hal itu mengindikasikan kurangnya tingkat kepedulian dan waspada karyawan.

Tabel 1.1 Karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies
Terlambat Kerja

NO	Bulan/ Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat (1-30 Menit)		% Keterlambatan
			SHIFT 1	SHIFT 2	
1	Jun 2019	750	143	118	1,45%
2	Jul 2019	750	125	103	1,27%
3	Agust 2019	750	120	109	1,27%
4	Sep 2019	750	123	125	1,37%
5	Okt 2019	750	117	102	1,22%
6	Nov 2019	750	115	98	1,18%
7	Des 2019	750	123	100	1,23%
8	Jan 2020	750	119	89	1,15%
9	Feb2020	750	115	75	1,05%
10	Mar 2020	710	120	115	1,37%
11	April 2020	725	127	97	1,28%
12	Mei 2020	725	120	110	1,32%

Sumber: PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedisiplinan karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies masih sangat kurang, dimana setiap bulannya selalu ada karyawan yang datang terlambat baik pada *shift* 1 maupun *shift* 2. Dapat dilihat keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan Juni dengan persentase 1,45% yang menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan karena masih banyak terdapat karyawan yang datang terlambat. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dimana seharusnya bisa dituntaskan sebelum waktunya menjadi tertunda dan menghambat proses kerja. Alasan para karyawan yang datang terlambat juga beragam seperti telat bangun, mengurus keluarga bagi yang sudah berumah tangga, macet, kendaraan mogok, faktor cuaca, dan sebagainya. Hal ini terjadi karena kurangnya kesiapan para karyawan saat berangkat kerja, yang berdampak pada kurangnya kinerja karyawan. Perusahaan akan mengalami kerugian sebab sasaran yang sudah ditetapkan tidak mencapai sasaran. Faktor lainnya yang menghambat kinerja perusahaan adalah banyaknya karyawan yang tidak hadir saat hari kerja. Di bawah ini ialah banyaknya pekerja yang tidak masuk dihari kerja mulai dari bulan Juni 2019 sampai bulan Mei 2020.

Dari tabel dibawah dapat kita ketahui masih banyak karyawan PT.NOK Freudenberg Sealing Technologies yang tidak disiplin dalam bekerja, terlihat dari data tersebut persentase karyawan tidak hadir masih naik turun, dimana persentase karyawan tidak masuk kerja tertinggi terjadi pada bulan Maret yakni berjumlah 1.24% dengan jumlah karyawan 710 orang.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan yang Tidak Masuk Kerja

NO	Bulan	Jumlah karyawan	Absen	% Absen	Sakit/Cuti Haid	% Sakit
1	Juni 2019	750	20	0,11%	140	0,77%
2	Juli 2019	750	23	0,12%	148	0,82%
3	Agustus 2019	750	33	0,18%	150	0,83%
4	September 2019	750	34	0,19%	178	0,98%
5	Oktober 2019	750	13	0,07%	175	0,97%
6	November 2019	750	27	0,15%	187	1,03%
7	Desember 2019	750	23	0,12%	180	1%
8	Januari 2020	750	12	0,06%	180	1%
9	Februari 2020	750	18	0,1%	176	0,97%
10	Maret 2020	710	26	0,14%	183	1,01%
11	April 2020	725	20	0,11%	177	0,98%
12	Mei 2020	725	17	0,09%	175	0,97%

Sumber: PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Hal ini sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Terutama karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan atau absen. Jika tidak hadir dengan alasan yang jelas itu dapat dimaklumi, tetapi jika tanpa keterangan maka karyawan tersebut tidak melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang akan mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Ini terjadi karena kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasannya.

Permasalahan lainnya yang terjadi di PT NOK Freudenberg Sealing Technologies kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan karena beberapa alasan yaitu atasan sulit untuk menerima pendapat dari bawahan. Selain itu juga komunikasi antara karyawan juga mempengaruhi. Misalnya saat karyawan tidak bisa hadir untuk bekerja atau dalam kondisi tidak sehat, namun ketiadaan pemberitahuan kepada atasan bahwa tidak dapat datang bekerja disebabkan berada dikondisi sakit atau halangan lainnya. Selain itu dalam proses produksi juga beberapa atasan tidak memberikan informasi atau petunjuk yang jelas mengenai

tugas yang harus dikerjakan. Sehingga dalam hal ini karyawan melakukan pekerjaan yang seharusnya belum dikerjakan tetapi dikerjakan dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan pada hari itu tidak dikerjakan karena tidak adanya informasi yang jelas dari atasan kepada karyawan atau bawahannya, dan juga banyak di jumpai karyawan yang ke toilet tanpa menginformasikan kepada teman kerjanya sehingga karyawan lain merasa kesusahan dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri. Hal seperti ini dapat menimbulkan pertikaian antara sesama karyawan yang barakibat negatif pada kinerja. Karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja jika interaksi yang terjadi antar atasan, bawahan ataupun sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan harmonis.

Penurunan kinerja karyawan merupakan permasalahan lainnya ini terjadi karena kurangnya kepedulian karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga tidak tercapainya efisiensi kerja. Hal ini membuat pengaruh yang negatif dalam lingkungan kerja, karyawan yang pada awalnya semangat dalam bekerja menjadi menurun karena melihat karyawan lainnya yang tidak peduli pada target dan kualitas output yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT NOK Freudenberg Sealing Technologies memiliki sistem kerja tim yaitu saling bahu membahu dalam pekerjaan sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang berat, agar karyawan memiliki rasa loyalitas dan tanggung jawab penuh dalam pekerjaannya. Akan tetapi dilihat dari proses kerjanya karyawan tidak mengikuti sistem kerja tim perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin turun dan rendah.

Berikut ialah data kinerja karyawan yang didapatkan peneliti dari PT NOK Freudenberg Sealing Technologies dari bulan Juni 2019-Mei 2020.

Tabel 1.3 Data kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Bulan	Total Target (Unit)	Aktual Target (Unit)	% Aktual Target
Juni 2019	5.345.000	4.560.000	85,31%
Juli 2019	5.345.000	4.480.000	83,81%
Agustus 2019	6.010.500	5.050.000	84,01%
September 2019	6.230.540	4.980.000	79,92%
Oktober 2019	6.130.000	4.980.000	81,23%
November 2019	5.670.000	4.780.000	84,30%
Desember 2019	5.450.000	4.440.700	81,48%
Januari 2020	5.036.000	4.158.000	82,56%
Februari 2020	4.746.500	4.000.430	84,28%
Maret 2020	4.344.000	3.598.000	82,82%
April 2020	4.000.500	3.100.700	77,50%
Mei 2020	3.980.000	2.345.500	50,93%

Summer: PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja yang terendah terjadi pada bulan Mei yaitu 50,93% dari 100% yang diinginkan perusahaan. Pencapaian kinerja yang tertinggi yaitu pada bulan Juni hanya sebesar 85,31%. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies tidak maksimal. Kurangnya kinerja karyawan juga dikarenakan kurangnya disiplin kerja karyawan serta komunikasi yang baik antar pemimpin dan karyawan dalam memperlancar proses kerja.

Mengacu dari penjelasan permasalahan yang diatas penulis termotivasi untuk menelusuri dan melangsungkan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies”.

1.2 Identifikasi Masalah

Relevan persoalan diatas yang berkaitan dan telah dijelaskan pada latar belakang peneliti mengidentifikasi beberapa masalah diantaranya :

1. Kurangnya disiplin karyawan dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu saat masuk kerja.
2. Masih banyak karyawan yang tidak melaksanakan kewajibannya yaitu tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan yang jelas.
3. Tidak ada pemberitahuan kepada atasan jika karyawan tidak masuk kerja.
4. Karyawan pergi ke toilet tanpa sepengetahuan karyawan lain.
5. Kurangnya komunikasi yang baik dari pemimpin dalam menyampaikan informasi pekerjaan saat di area produksi, sehingga pekerjaan menjadi tidak teratur.
6. Kurangnya komunikasi dalam area produksi sehingga menghambat kelancaran proses kerja.

1.3 Batasan Masalah

Relevan dengan identifikasi masalah, penulis memberi batasan masalah agar tidak menyebar, dan fokus serta arah pembahasan lebih tegas, agar tidak berlawanan dari tujuan yang diharapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini yaitu:

1. Disiplin dan Komunikasi Kerja dijadikan variabel X dan Kinerja Karyawan dijadikan variabel Y.

2. Sampel penelitian ini yakni karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies sejumlah 258 orang.
3. Objek penelitian ini ialah PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

1.4 Rumusan Masalah

Relevan identifikasi masalah, ditetapkanlah rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies ?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies ?
3. Apakah disiplin dan komunikasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies ?

1.5 Tujuan Penelitian

Relevan dengan rumusan masalah yang dijabarkan, tujuan yang bisa dicapai penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT NOK Freudenberg Sealing Technologies.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna penelitian ini yakni memerikan manfaat ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Memaksimalkan pengetahuan dari penelitian yang memiliki pengaruh disiplin dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Guna memerikan penjabaran, penyelesaian, dan acuan rekomendasi untuk memilih langkah/keputusan guna memaksimalkan kinerja karyawan pada PT NOK Freudenberg Sealing Technologies

3. Bagi Universitas putera Batam

Penelitian di harapkan memperluas sumber yang berguna teruntuk perpustakaan Universitas Putera Batam.