

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bagi sebuah organisasi maupun instansi, pastinya mempunyai tujuan dan maksud yang ingin diraih. Salah satu faktor pendukung dalam mencapai tujuan ialah pribadi atau sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentuan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan aset perusahaan yang bernilai. Secanggih apapun teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang telah disediakan, jika sumber daya manusia itu tidak ada, maka semuanya akan menjadi tidak bermakna (Ardianti et al., 2018:15). Artinya, walaupun dalam suatu perusahaan sudah mempunyai modal yang cukup besar, dengan teknologi yang canggih, sumber daya alam yang melimpah tetapi tidak adanya sumber daya manusia yang bisa diolah dan memanfaatkannya oleh sebab itu tidak akan bisa mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai sebuah tujuan, perusahaan harus memanfaatkan sebaik-baiknya sumber daya yang telah tersedia. Sumber daya dalam sebuah instansi atau organisasi sangatlah banyak dan didalamnya terdapat sumber daya manusia yang merupakan sumber daya paling penting bagi perusahaan. Untuk menghadapi banyaknya persaingan, tentu perusahaan harus memanfaatkan potensi sumber daya manusia sebaik mungkin supaya mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan

alasan tersebut, perusahaan harus mampu mencari solusi untuk melatih karyawannya agar terus menjadi lebih baik untuk kesuksesan instansi atau organisasi. Hal paling mendasar yang perlu dilakukan perusahaan untuk mengembangkan potensi karyawannya adalah dengan mengukur terlebih dahulu tingkat kepuasan pekerja. Apabila pekerja tersebut merasa jika pekerjaan mereka memuaskan maka produktivitas, kualitas dan layanan pun akan meningkat. Kepuasan karyawan dapat ditimbulkan dari lingkungan kerja, kepuasan terhadap pekerjaannya sendiri dan kepuasan terhadap kebutuhan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Menurut (Alfonsius & Manday, 2018:86), disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan yang mentaati sebuah tata tertib, aturan, aturan, norma-norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan, baik peraturan yang tertera secara tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang benar muncul dan terpancar dari kesadaran manusia itu sendiri. Disiplin dapat dilatih melalui pendidikan ataupun penerapan kebiasaan yang baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan luar. Orang-orang yang berhasil dalam pekerjaannya biasanya berdisiplin tinggi, sebaliknya jika orang tersebut berdisiplin buruk, ia akan gagal dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja sangat diperlukan dan sangat penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta digunakan untuk memotivasi karyawan supaya bisa mendisiplinkan/menguasahakan diri dalam pelaksanaan sebuah kerja, baik secara perorangan ataupun secara kelompok. Jadi, disiplin kerja karyawan akan memengaruhi kepuasan kerja, dimana jika tingkat disiplin

kerja seorang karyawan tinggi maka kepuasan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan dan lawan katanya, jika disiplin bekerja rendah maka kepuasan karyawan dalam bekerja juga akan menurun.

Pada PT Wahana Lintas Batam, dalam hal disiplin kerja terdapat banyak yang melanggar aturan masuk kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan merupakan cerminan bahwa karyawan kurang disiplin. Waktu masuk kerja pada PT Wahana Lintas Batam yaitu pukul 08.00 WIB tetapi masih banyak karyawan yang dapat melebihi waktu yang telah ditentukan. Sementara saat ini teguran atau sanksi untuk karyawan yang tidak disiplin masih belum ada sehingga menyebabkan banyak karyawan masuk melebihi batas waktu yang telah ditentukan perusahaan. Selain itu, hal pakaian yang seharusnya di tempat kerja mengenakan pakaian berkerah tetapi rata-rata karyawan masih memakai pakaian tanpa kerah seperti kaos.

Contoh lain dari kurangnya disiplin kerja yaitu pada saat jam kerja. Saat jam kerja faktanya masih banyak karyawan yang izin keluar dengan alasan yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan, atau penggunaan jam istirahat yang seharusnya hanya 1 jam bisa menjadi melebihi dari waktu yang ditentukan. Contoh lain dari kurangnya disiplin kerja yaitu disiplin hari kerja. Faktanya, tingkat kehadiran karyawan semakin menurun dalam 6 bulan terakhir. Adapun data absensi karyawan di PT Wahana Lintas Batam yaitu :

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Wahana Lintas Batam pada Tahun 2020

Data Absensi Karyawan PT Wahana Lintas Batam			
BULAN	JUMLAH KARYAWAN	MANGKIR/TANPA KETERANGAN	PERSENTASE
Januari	105	9	8,5 %
Februari	105	5	4,7 %
Maret	107	7	6,5 %
April	107	42	39 %
Mei	109	54	49 %
Juni	110	149	135 %

Sumber : PT Wahana Lintas Batam (2020)

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat terlihat bahwa total karyawan mangkir atau bolos kerja semakin meningkat. Peningkatan yang pesat terjadi pada bulan April dan Mei dimana dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang bolos bekerja hamper mencapai 50%. Penurunan kehadiran drastis terjadi pada bulan Juni dimana jumlah karyawan yang bolos bekerja mencapai 135%. Jumlah mangkir lebih besar daripada jumlah karyawan yang artinya dalam 1 bulan terdapat karyawan yang setidaknya bolos 2 hari kerja.

Selain disiplin kerja, hal yang juga berpengaruh ialah komunikasi. Komunikasi merupakan proses dalam penyampaian pikiran, informasi dan perasaan antar individu dengan menggunakan isyarat yang dapat dimengerti bagi kedua pihak, kadangkala komunikasi dapat digunakan dalam situasi tertentu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seorang atau sekelompok sehingga ada perubahan tertentu yang diinginkan (Yunsepa, 2018:44). Komunikasi selalu berperan penting dalam segala aspek dalam kehidupan manusia tentunya tentang hubungan antar karyawan pada suatu organisasi. Komunikasi pada suatu

perusahaan bisa dikatakan kontak antar satu karyawan dengan karyawan lainnya agar terciptanya hubungan antar karyawan yang baik dalam mempermudah menyelesaikan tugas pekerjaan dan mengurangi konflik yang mungkin timbul antar sesama karyawan akibat dari kesalahpahaman.

Komunikasi karyawan yang baik ataupun kesetaraan dapat meningkatkan kualitas kerja baik dan mampu menciptakan komunikasi dua arah antara bawahan dengan bawahan atau bawahan dengan atasan. Jika di suatu organisasi komunikasi sesama karyawan rendah atau jarang dalam berkomunikasi maka kemungkinan untuk perbedaan pendapat dan kesalahpahaman yang sangat besar. Komunikasi antar karyawan yang tergolong efektif bisa ditunjukkan dengan kepuasan dan loyalitas pada perusahaan tersebut karena jika seorang karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain akan memberikan persamaan persepsi, pengertian yang baik dan kerjasama yang bagus. Terjalannya hubungan yang baik, tidak akan muncul konflik, kesalahpahaman dan hal menyinggung antar karyawan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada karyawan dan juga bisa menimbulkan berakhirnya komunikasi antar karyawan di sebuah organisasi.

Komunikasi yang tidak efektif dalam sebuah organisasi yang dikarenakan persaingan antar unit kerja, masalah pribadi, atasan yang tidak sedia untuk memahami, mendengarkan pendapat maupun hasil kerja karyawan yang akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Bahkan, dapat memicu terjadinya konflik antar pribadi yang tidak diinginkan di antara para karyawan dan juga konflik karyawan dengan atasan akan berpengaruh pada pencapaian kinerja atau citra sebuah organisasi (Hutagulung & Ritonga, 2018:74). Produktifitas dan

kualitas manajemen pada perusahaan perlu diperhatikan untuk tercapainya kelancaran dan keberhasilan organisasi. Jadi pengaruh besar dalam menciptakan kepuasan karyawan di dalam organisasi dengan keterampilan dan teknik-teknik komunikasi mempunyai peran atau pengaruh yang sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pada PT Wahana Lintas Batam komunikasi masih kurang seperti kurangnya keterbukaan antara bawahan dan pimpinan dalam menjalankan tugas, pimpinan terkadang kurang tahu bagaimana supaya pesan yang disampaikan bisa dimengerti oleh karyawannya, karyawan terkadang takut memberikan saran atau pendapat kepada atasannya, terkadang pimpinan tidak dan kurang memberikan teguran yang tegas untuk karyawan yang kurang menjalankan pekerjaannya secara baik dan maksimal. Masalah komunikasi bukan hanya terjadi antara pimpinan dan bawahan, tetapi juga terjadi antar karyawan seperti kesalahpahaman saat bekerja dan emosional dalam menerima saran orang lain.

Motivasi kerja adalah dorongan maupun suatu alasan yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja. Dengan mengetahui apa motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja, pemimpin perusahaan akan mengenal lebih baik karyawan tersebut. Motivasi dapat berasal dari internal ataupun eksternal seseorang. Mempelajari motivasi bisa mendorong karyawan untuk semangat bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya juga bisa membantu dalam hal pengambilan keputusan. Ketika pemimpin membuat kebijakan dan keputusan dengan didasarkan pada motivasi, maka hasil kerja seorang karyawan pun akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (Parimita et al., 2018:129),

motivasi kerja yaitu dorongan yang tumbuh dari dalam diri manusia maupun dari luar diri manusia dalam melakukan sesuatu yang ingin dicapai.

Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan cara supaya karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Dengan itu, maka karyawan juga akan merasa nyaman dan betah melakukan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut. (Ratnaningsih, 2017:124) Motivasi kerja didorong oleh kebutuhan karyawan, dalam hal ini kebutuhan yang mendorong motivasi dapat berupa prestasi, penghargaan, dan berafiliasi. Apabila perusahaan dapat memberikan apa yang karyawan butuhkan, maka sebaliknya karyawan juga akan memberikan apa yang perusahaan butuhkan.

Motivasi kerja kurang diperhatikan pada PT Wahana Lintas Batam dalam upaya mendorong karyawan agar menjadi lebih baik dalam bekerja. Motivasi dapat berupa penghargaan *financial* atau *non financial*. Pada PT Wahana Lintas Batam motivasi berupa hadiah jarang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang mencapai kinerja terbaik. Selanjutnya kebutuhan karyawan untuk berafiliasi atau berhubungan baik dengan sesama karyawan yang lain juga harus diperhatikan. Di salah satu bidang pekerjaan dimana pada bidang tersebut mendapat tekanan yang lebih tinggi, hubungan pimpinan dan karyawannya kurang terjalin dengan harmonis. Hal ini disebabkan karena atasan terlalu berorientasi pada target yang diberikan sehingga kurang memperhatikan hubungan yang mereka jalin dengan bawahannya.

Kepuasan dapat diartikan sebagai sesuatu yang telah diharapkan, sudah kita terima atau dapatkan. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dirasakan seorang

pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Rasa puas dalam bekerja dapat dirasakan oleh karyawan dari berbagai macam aspek dan biasanya aspek ini dinilai dari imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Jadi dapat dikatakan bahwa rasa puas bekerja menyangkut psikologis seseorang dalam perusahaan atau organisasi yang berasal dari keadaan atau lingkungan yang dirasakan oleh pekerja itu. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang bermacam-macam tergantung masing-masing individu. Oleh karena itu, kepuasan bekerja merupakan hal yang bersifat individu. Pengetahuan tentang kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan-karyawan yang berprestasi akan terbentuk karena tingkat kepuasan mereka tinggi. (Ardianti et al., 2018:19). Seorang karyawan yang merasa puas dan senang dengan tugas yang diembannya biasanya akan bekerja lebih lama di perusahaan tempat mereka bekerja. Sebaliknya jika karyawan tersebut merasa kurang suka terhadap pekerjaannya, maka ia biasanya akan menimbulkan beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat bekerja, absen yang meningkat sehingga dapat terjadi kemungkinan untuk mengganggu dan menghambat kegiatan perusahaan.

PT Wahana Lintas Batam merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi pengiriman atau pengangkutan barang yang telah berjalan selama 9 tahun sejak tahun 2011 dan beralamat di Komplek Ruko Inti Batam Blok A No. 6 Sei Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Wahana Lintas Batam mempunyai tenaga profesional dalam mendukung serta menjalankan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis yang ada di Indonesia.

Pada saat ini, PT Wahana Lintas Batam telah memiliki armada 3 kapal kontainer dengan total kapasitas 500 TEUs dan melayani rute Jakarta, Batam, Pontianak, Palembang, Makassar, Banjarmasin. Adapun visi dari perusahaan ini adalah memberikan pelayanan terbaik untuk pelanggan dan misinya adalah menjadi salah satu perusahaan yang handal dalam bidang pengiriman barang via kapal laut, menciptakan rasa aman kepada pelanggan dalam menggunakan jasa PT Wahana Lintas Batam, terus meningkatkan efisiensi dan ketepatan waktu. Pada saat ini PT Wahana Lintas Batam memiliki 110 karyawan. Berikut ini merupakan data karyawan pada PT Wahana Lintas Batam :

Tabel 1.2 Data Karyawan PT Wahana Lintas Batam pada Tahun 2020

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Supir	30
2.	Kolektor	23
3.	Finance	1
4.	Accounting	2
5.	Pengontrol Dokumen	4
6.	Admin	6
7.	Koordinator Lapangan	5
8.	Tally Depo	19
9.	Gudang	18
10.	Marketing	2
Total Karyawan		110

Sumber : PT Wahana Lintas Batam, (2020)

Seiring semakin berkembangnya kawasan Batam terutama dalam persaingan usaha, semakin banyak pula perusahaan yang tertarik dan membuka usaha yang sejenis. Maka untuk menang dalam persaingan itu sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan dapat diandalkan sangatlah dibutuhkan, demikian pula

dengan PT Wahana Lintas Batam. Untuk menciptakan tenaga kerja yang handal dan berkualitas, perlu ada pengukuran tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian lebih dalam mengenai **“PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT WAHANA LINTAS BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis menemukan beberapa masalah diantaranya :

1. Kurangnya disiplin kerja dari karyawan PT Wahana Lintas Batam yang dapat dilihat dari keterlambatan, waktu bekerja, dan pakaian saat bekerja.
2. Kurangnya komunikasi kerja antara pimpinan dan bawahan serta karyawan antar karyawan pada PT Wahana Lintas Batam.
3. Kurangnya Motivasi kerja pada sebagian karyawan PT Wahana Lintas Batam dikarenakan tidak adanya penghargaan berupa *financial* maupun *non financial*.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti menemukan beberapa pembatasan masalah, dengan maksud agar peneliti lebih focus. Maka batasan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel independen pada penelitian ini ialah disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja.
2. Variabel dependen pada penelitian ini ialah kepuasan kerja pada PT Wahana Lintas Batam.

3. Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT Wahana Lintas Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Terdapat beberapa masalah yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?
2. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?
4. Apakah disiplin, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wahana Lintas Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.

4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wahana Lintas Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Adapun manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu agar dapat menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia terutama dalam hal disiplin, komunikasi dan motivasi kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ditinjau dari aspek praktis, ada beberapa manfaat yang penulis harapkan diantaranya :

1. Bagi PT Wahana Lintas Batam

Diharapkan dapat dijadikan sumber referensi dalam upaya untuk menyusun kebijakan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) terutama yang berhubungan dengan disiplin, komunikasi dan motivasi kerja sehingga kepuasan kerja dapat meningkat.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan peneliti mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama dalam hal disiplin, komunikasi dan motivasi kerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai tambahan pengetahuan serta wawasan dan masukan khususnya fakultas ekonomi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi pihak lain

Diharapkan bisa menjadi petunjuk agar dapat dipergunakan bagi pihak yang berkepentingan serta sebagai sumber referensi maupun bahan teori bagi yang ingin melakukan penelitian dikemudian hari.