

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Kegiatan bisnis yang baik selalu membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia sebagai bagian dari asset perusahaan. Kemampuan karyawan di dalam bekerja akan menentukan perkembangan bisnis masa depan di perusahaan. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan bekerja yang optimal di dalam mendukung perusahaan.

PT Putra Jaya Propita merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bergerak di bidang kontruksi mesin dan alat alat industri semen. Dalam upaya pengembangan bisnis, perusahaan saat ini sedang mengalami permasalahan penurunan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Penurunan kinerja karyawan terjadi pada beberapa bulan terakhir yang diakibatkan oleh menurunnya pendapatan perusahaan. Jumlah pendapatan mengalami penurunan dominan pada bulan Oktober sebesar 86% dari target. Sedangkan pada bulan lain di Januari hingga Desember, pendapatan perusahaan cenderung tidak menunjukkan peningkatan dan belum mampu mencapai target pendapatan yang direncanakan. Hal ini menunjukkan telah terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk kesediaan karyawan di dalam menjalankan peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada disiplin kerja di PT Putra Jaya Propita, karyawan cenderung belum mampu mengikuti peraturan kerja yang ada dengan baik. Hal ini dinilai dari masih tingginya jumlah pelanggaran peraturan kerja yang umum terjadi di perusahaan seperti terlambat masuk kerja, absen tanpa izin, berbicara kurang sopan dan lainnya. Jumlah pelanggaran peraturan tertinggi terjadi di bulan April sebesar 16 kali. Sedangkan pada bulan lain di Januari hingga Desember rutin terjadi pelanggaran pada setiap bulan. Disiplin yang dimiliki oleh karyawan saat ini masih belum baik.

Kepuasan kerja merupakan ukuran yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang mereka miliki. Pada kepuasan kerja karyawan di PT Putra Jaya Propita memiliki permasalahan yaitu pada karyawan yang masih mengeluhkan permasalahan kepuasan kerja seperti pemberian gaji, konflik dengan rekan kerja, tidak nyaman dengan budaya kerja perusahaan dan hal lainnya. Pada beberapa karyawan yang belum merasa puas dengan hal ini cenderung

mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Jumlah pengunduran diri karyawan yang paling dominan terjadi pada bulan Maret sebesar 7 orang. Sedangkan pada bulan lain Januari hingga Desember juga masih terjadi pengunduran diri karyawan. Hal ini memperlihatkan telah terjadi penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Komunikasi merupakan proses pertukaran pada informasi yang dibutuhkan oleh karyawan di dalam menjalankan pekerjaan. Pada komunikasi yang dimiliki oleh karyawan pada saat ini belum mampu berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari kesalahan komunikasi yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan kesalahan di dalam menjalankan pekerjaan. Jumlah kesalahan komunikasi yang dominan terjadi di bulan April sebesar 8 kali kesalahan. Selain itu pada bulan Januari hingga Desember juga masih ditemukan adanya kesalahan dalam komunikasi karyawan. Hal ini memperlihatkan adanya komunikasi yang belum terjalin dengan benar di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat suatu fenomena yang menarik untuk diteliti mengenai pengaruh dari permasalahan pada penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Jaya Propita”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan masih rendah terlihat dari jumlah pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan yang masih rendah terlihat dari karyawan yang mengajukan pengunduran diri dari perusahaan.
3. Komunikasi yang dijalankan oleh karyawan belum memiliki alur yang benar sehingga masih ditemukan kesalahan dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal terlihat dari pendapatan karyawan yang belum mampu mencapai target kerja dari perusahaan.

I.3 Tinjauan Pustaka

I.3.1 Teori Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 825), disiplin merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk membuat karyawan bersedia dalam menjalankan norma-norma dan memenuhi peraturan dari perusahaan.

I.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:75), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari karyawan dalam menghargai segala jenis pencapaian dan nilai-nilai dari pekerjaan.

I.3.3 Teori Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013:145), komunikasi adalah proses perpindahan informasi dari satu orang ke yang lainnya dengan maksud untuk menyebarkan informasi tersebut kepada orang lain.

I.3.4 Teori Kinerja

Menurut Abdullah (2014:3), kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan dalam bekerja sesuai dengan harapan dari pimpinan dan manajer di perusahaan yang sesuai untuk mencapai tujuan dari organisasi.

I.5.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016: 4), disiplin merupakan bagian dari sarana untuk menunjukkan sikap kerja yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja dari karyawan.

Menurut Darmawan (2013: 41), disiplin yang efektif dilakukan kepada penegakan perilaku dari karyawan karena alasan meningkatkan disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

I.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko dalam Darmawan (2013:58), kepuasan kerja adalah kondisi emosional bagi karyawan dalam memandang pekerjaan yang mereka jalankan

Menurut Rivai dan Sagala (2013:856), kepuasan kerja dasarnya merupakan sifat individu masing-masing karyawan yang ditunjukkan sesuai dengan rasa puas yang mereka miliki dalam menjalankan pekerjaan.

I.3.6 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:155), komunikasi penting sebagai dari pemberian informasi manajemen kepada karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mengevaluasi kinerja yang mereka miliki.

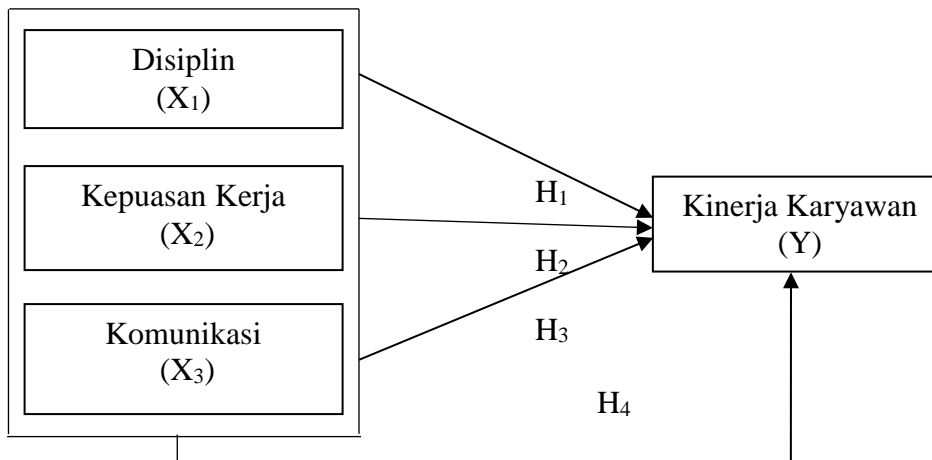
Menurut Bangun (2012:362), komunikasi memiliki peran untuk meningkatkan kinerja organisasi atau kelompok itu sendiri, dengan komunikasi yang baik akan membuat karyawan mampu bekerja dengan pengarahan yang baik.

I.4 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tindow, dkk (2017)	Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut Cabang Calaca	X_1 = Disiplin X_2 = Motivasi X_3 = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Pelatihan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Baba (2012)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	X_1 = Kompetensi X_2 = Komunikasi X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Rachim dan Rizky (2014)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bober	X_1 = Komunikasi X_2 = Motivasi Y = Kinerja Karyawan	Secara simultan Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Secara parsial Komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.5 Kerangka Konseptual



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.6 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan yang telah ada sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Propita
- H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Propita
- H₃ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Propita
- H₄ : Disiplin, Kepuasan kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Propita