

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1. Latar Belakang**

Karyawan merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam menjalankan perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat berjalan secara berkesinambungan sehingga membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan tingkat kesetiaan tinggi dari mengabdikan diri ke perusahaan. Perkembangan karyawan ini sangat tergantung dari tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan rendah atau tinggi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Karyawan berkualitas biasanya memiliki keterampilan dan mahir dalam bekerja sehingga karyawan tersebut mampu menunjukkan kinerjanya tinggi. Atasan perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang terampil dan mahir bekerja untuk menyelesaikan kuantitas kerja yang diberikan agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Biasanya karyawan yang berkinerja kerja tinggi selalu puas dengan perusahaan didorong adanya pemberian bonus dari atasan. Pemberian bonus ini bertujuan untuk memberikan kepuasan karyawan namun pemberian bonus kepada karyawan juga menimbulkan dampak yang kurang mendukung kinerja disebabkan bonus yang diberikan terlalu rendah. Bagi karyawan yang kurang berkinerja tinggi diakibatkan faktor karyawan kurang puas, disiplin rendah dan komunikasi yang kurang aktif dalam organisasi perusahaan. PT. Digdjaya Graha Development merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, leveransir, arsitektur dan developer. Visi perusahaan ingin menjadi salah satu perusahaan yang handal dan terkemuka dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Adapun misi perusahaan adalah memberikan pelayanan terbaik kepada setiap konsumen melalui ketepatan pelayanan dan sikap karyawan yang sopan dan ramah. Perusahaan dalam melakukan kegiatan pembangunan proyek ini membutuhkan karyawan agar proyek tersebut dapat terselesaikan sesuai rencana.

Karyawan bekerja di bidang pembangunan ruko ini selalu diberikan jadwal penyelesaian pekerjaannya agar proyek dapat terselesaikan tepat waktu. Namun karyawan pelaksana pembangunan proyek ini sering menghadapi masalah yang mengakibatkan proyek tidak terselesaikan tepat waktu diakibatkan karyawan sering tidak hadir bekerja, datang terlambat, karyawan sakit dan absen bekerja. Ketidakhadiran karyawan dalam pembangunan proyek ini tentu mengakibatkan proyek tidak dapat terselesaikan tepat waktu mengakibatkan proyek pembangunan ruko tidak dapat berjalan dengan baik karena kekurangan karyawan. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja menunjukkan kinerja karyawan menurun. Kinerja karyawan tinggi atau rendah ditunjukkan dari kehadiran karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja untuk bekerja dengan baik

sehingga pekerjaan terselesaikan tepat waktu. Komunikasi yang terjalin di perusahaan masih rendah dan kurang sehat baik antara atasan dengan karyawan. Di sisi lain, buruknya komunikasi dapat menghambat pekerjaan dan sering kali menimbulkan kesalahpahaman dalam penyelesaian pekerjaan. Komunikasi ini tentu berkaitan erat dengan kehidupan karyawan dalam organisasi perusahaan. Kesenjangan antara pihak manajemen dengan karyawan sering terjadi di perusahaan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2016:214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilama usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

### **Komunikasi**

#### **Pengertian Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2011:145), komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:336) mendefinisikan komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Menurut Hamali (2016:223) komunikasi secara etimologis berasal dari bahas latin cum, sebuah kata depan yang artinya dengan atau bersama denganm dan kata units, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda communion, yang dalam bahasa Inggris disebut dengan communion, artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan atau hubungan. Kegiatan ber-communion memerlukan adanya usaha dan kerja, maka kata itu dibuat menjadi kata kerja communicate, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman.

### **Kinerja**

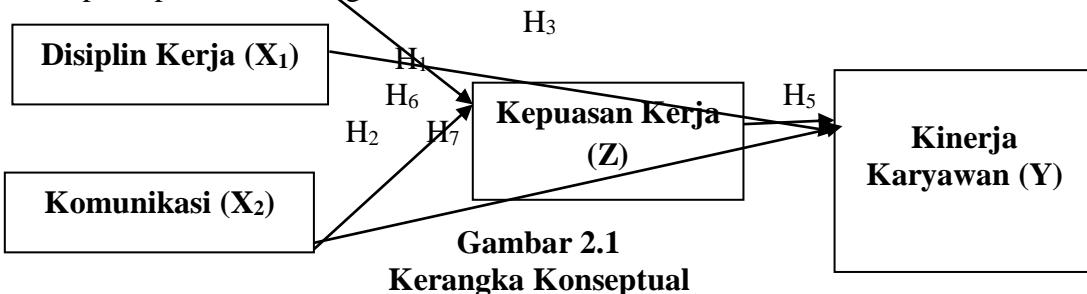
#### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2013:170), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Suparyadi (2015:300) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

### Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah ada sebelumnya dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:193) disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Menurut Fahmi (2016:67) salah satu pelanggaran kedisiplinan yang dianggap serius saat ini adalah karyawan yang memakai narkoba. Jika informasi kejahatan penggunaan narkoba begit tinggi saat ini telah membawa pengaruh besar pada kualitas kerja karyawan tersebut. Di luar negeri atau juga di kota-kota besar yang bisa dengan mudah karyawan menemukan minuman keras dan narkoba telah menyebabkan banyak karyawan yang mengalami stress atau tekanan pekerjaan menghabiskan waktu dengan meminum minuman keras tersebut. Kondisi ini telah menyebabkan kualitas dan hasil kerja yang mereka hasilkan menjadi kurang berkualitas. Tidak hanya mempengaruhi perusahaan secara jangka pendek namun memungkinkan mampu mempengaruhi perusahaan secara jangka panjang jika terus dibiarkan. Hal ini menunjukkan karyawan tidak disiplin dalam bekerja karena perusahaan memiliki peraturan tidak diperbolehkan meminum minuman keras dapat mengakibatkan sistem manajemen mutu karyawan menurun dan karyawan tidak disiplin dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Triatna (2015:113), kepuasan individu (pegawai) memungkinkan untuk mendorong dirinya untuk berkinerja lebih tinggi. Kinerja individu mengacu pada prestasi kerja individu yang diatur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut Yusuf dan Arif (2015:282) motivasi kerja dari dalam yang tinggi, kepuasan yang berkembang, kepuasan kerja secara umum dan efektivitas kerja timbul apabila orang mengalami sendiri kerja dengan penuh berarti, di mana mereka merasa bertanggung jawab bagi kualitas dan kuantitas dari kerja yang dihasilkan, dan bilamana mereka mempunyai pengetahuan pertama mengenai hasil dari kerja mereka.

## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan  
H<sub>2</sub> Ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan
1. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
  2. Ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
  3. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
  4. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan
  5. Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening