

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

PT. Musim Mas KIM II Medan yakni perusahaan Indonesia terutama menjadi kelompok roundtable on sustainable palm oil (RSPO) dewan eksekutif RSPO pertama ditahun 2004 yakni Chairman Musim Mas Bapak Bachtiar karim . PT. Musim Mas KIM II Medan dibangun diTanjung Mulia, dengan tujuan menghasilkan sabun, gliserin, serta minyak goreng. Minyak dari kelapa sawit pertama kali diproduksi di Belawan, Indonesia pada tahun 1970. 2007 PT. Musim mas memanfaatkan pasar negara berkembang diAsia untuk memperluas serta meningkatkan kesadaran. PT.Musim Mas mulai beroperasi diseluruh dunia salah satunya di Eropa serta Amerika Utara.

Disiplin kerja yakni kesadaran serta kemauan setiap karyawan untuk taat menjalankan aturan aturan ataupun norma yang ada pada suatu bidang pekerjaan. Dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik yakni ketika seseorang bertanggung jawab atas tugas tugas yang telah ditetapkan. Kurangnya kedisiplinan terlihat dari banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran diBulan Januari sampai April, terdapat 4 kali terlambat, 2 kali merokok dalam ruangan, 1 kali tidak masuk kerja tanpa kabar serta 3 kali main Hp saat bekerja. Hal tersebut dapat mengganggu proses kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Komunikasi yakni proses interaksi antar manusia sebagai makhluk sosial, sesuai dengan apa yang perlu didiskusikan ataupun dibutuhkan yang bisa dilakukan dengan tatap muka ataupun menggunakan media lain. Komunikasi juga menjadi salah satu faktor penyebab kurangnya disiplin kerja pada PT.Musim Mas KIM II Medan yang memicu terjadinya miss komunikasi antara karyawan terlihat dari bulan Januari sampai April, terdapat 2 kali miss komunikasi antara operator dengan helper, 1 kali operator mengabaikan instruksi dari leader, 3 kali supervisor memberikan informasi yang kurang jelas serta 3 kali operator melakukan pergantian shift tanpa menyelesaikan pekerjaan. Sehingga beberapa karyawan kurang nyaman dalam melakukan tugasnya.

Motivasi yakni semua proses yang memberikan dukungan bekerja kepada bawahan agar siap bekerja dengan giat serta semangat guna tercapai maksud perusahaan dalam perolehan optimal sesuai dengan target perusahaan. Kurangnya motivasi pada PT. Musim Mas KIM II Medan mengakibatkan terjadinya konflik moral yang menyampingkan prinsip pribadi karena tuntutan pekerjaan terlihat pada bulan Januari sampai Mei, 1 kali terjadinya diskriminasi antar karyawan, 2 kali bayaran yang diberikan tidak selaras dengan pekerjaan yang diberikan, 1 kali keputusan yang diambil tidak sesuai dengan profit, 2 kali terdapat tanggung jawab tidak sesuai kemampuan dimana waktu yang ada tidak cocok dengan sistem pendukung. Sehingga mengakibatkan menurunnya minat kerja karyawan.

Pengawasan yakni kegiatan dimana dilakukannya pemantauan ataupun pelaksanaan suatu kegiatan dalam pekerjaan agar terlaksana dengan baik sesuai prosedur perusahaan yang berlaku, proses ini dilakukan guna tercapainya maksud berasal kelompok diperusahaan. Minimnya disiplin kerja karyawan pada PT. Musim mas KIM II Medan yakni salah satu faktor kurangnya pengawasan. Pada bulan Januari sampai April, 3 kali produk yang dihasilkan tidak sesuai tepat waktu, 1 kali sanksi yang diberikan kepada karyawan yang lalai saat jam kerja masih lemah, 2 kali kurangnya pengawasan membuat kualitas kerja menurun, 4 kali kualitas produk yang dihasilkan cukup bagus namun waktu penyelesaiannya tidak sesuai target. Kelalaian ini berpengaruh pada efektifitas pekerjaan.

Sesuai latar belakang tersebut, peneliti melaksanakan kepenelitian dalam berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Musim Mas KIM II Medan**

Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang diidentifikasi penulis adalah:

1. Komunikasi yang tidak efektif terlihat dari adanya miss komunikasi antar karyawan.
2. Motivasi yang kurang diberikan terlihat dari menurunnya produktivitas kerja.

3. Pengawasan kerja yang kurang maksimal terlihat dari menurunnya kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja kurang optimal terlihat dari pelanggaran pelanggaran yang dilakukan karyawan.

I.3 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang serta identifikasi problem yang sudah dipaparkan, maka peneliti mengambil suatu rumusan. masalah yakni :

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi dalam disiplin kerja karyawan PT.Musim Mas KIM II Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi dalam. disiplin kerja karyawan PT.Musim Mas KIM II Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh pengawasan kerja dalam disiplin kerja karyawan PT.Musim Mas KIM II Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi, motivasi, pengawasan kerja dalam disiplin kerja staf PT.Musim Mas KIM II Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah maka maksud dalam penyusunan proposal tersebut yakni :

1. Guna melakukan uji serta menganalisa pengaruh komunikasi dalam disiplin kerja karyawan PT.Musim Mas KIM II Medan.
2. Guna melakukan uji serta menganalisa pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.Musim Mas KIM II Medan.
3. Guna melakukan uji serta menganalisa pengaruh proses mengawasi kerja dalam disiplin..kerja karyawan PT.Musim Mas KIM II Medan.
4. Guna melakukan uji serta menganalisa pengaruh komunikasi, motivasi serta proses mengawasi kerja dalam .disiplin kerja ,staf PT.Musim Mas KIM II Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Perolehan kepenelitian tersebut diinginkan bisa memberi manfaat yakni :

1. Guna Peneliti
Sebagai dasar untuk menambah pengetahuan serta wawasan guna para peneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan PT.Musim Mas Kim II Medan
Sebagai masukan serta peninjauan kepada perusahaan untuk lebih mendorong karyawan dalam disiplin kerja dengan memperbaiki komunikasi, motivasi, serta pengawasan kerja.
3. Bagi Fakultas Ekonomi UNPRI
Sebagai bahan penelitian serta bahan literasi untuk program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas prima Indonesia.
4. Guna Peneliti Selanjutnya
Sebagai literasi ataupun perbandingan guna peneliti lainya yang melakukan penelitian problem mengenai terkait dengan penelitian ini.

I.6 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut I.M Ginting, Bangun, Munthe dan Sihombing (2019:36), Komunikasi adalah tahapan pengiriman informasi lewat perantara kepada pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, dalam memperbaiki serta membangun suatu hubungan yang baik serta menghindari kesalahpahaman serta pelanggaran pelanggaran antara sesama karyawan maupun individu.

Mangkunegara (2013:145) disiplin yang optimal terlihat dari komunikasi seorang. Komunikasi mensuport motivasi dalam memilah pekerjaan apa yang perlu dilaksanakan serta seberapa baik ia melakukannya.

I.7 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2017:17), perilaku manusia dipengaruhi oleh motivasi serta juga sebagai daya penggerak keinginan, dukungan serta keperluan yang mampu menciptakan seorang semangat serta termotivasi guna mengurangi serta memenuhi suport individu, sehingga ia bisa melaksanakan dalam tehnik tertentu yang mengarah ke arah yang baik.

Menurut Hasibuan (2015:95), suport yakni daya penggerak yang diberikan pada seorang terkhusus pada bawahanya yang ingin mengembangkan semangat kerja serta kerja kerasnya guna tercapainya perolehan kerja yang baik dengan menggunakan kecakapan serta keterampilannya.

I.8 Teori Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

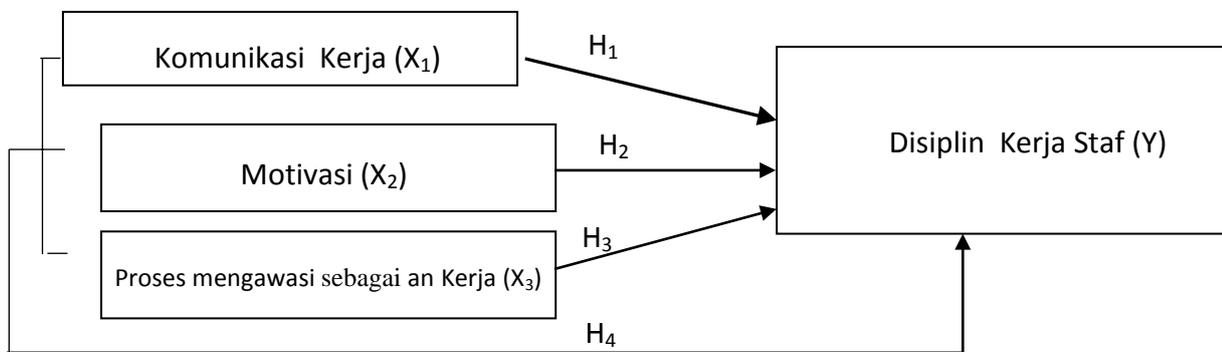
Pendapat Fathoni (2012:127) mengemukakan bahwasanya pengawasan yakni usaha yang dilakukan untuk mendisiplinkan karyawan karena atasan

harus berperan dalam memantau perilaku moral sikap semangat kerja dan hasil kerja bawahannya.

Menurut Nurbudiwati (2018:32) proses yang dilakukan oleh seorang atasan untuk mengetahui kinerja dari setiap anggota, apakah mereka bekerja sesuai dengan rencana instruksi kebijakan serta tujuan dari perusahaan guna mendapatkan keterangan keterangan apa saja yang butuh diubah untuk kedepannya.

I.9 Kerangka Konseptual

Dengan kerangka konseptual yang diuraikan yakni:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

I.10 Hipotesis Penelitian

Pendapat Sugiyono (2015:96), hipotesis disebut juga jawaban sementara dari pernyataan - pernyataan yang dirumuskan bentuknya pertanyaan. Hipotesis dari kepenelitian tersebut yakni :

H₁: Komunikasi memiliki pengaruh dalam disiplin kerja staf PT.Musim Mas KIM II Medan .

H₂: Motivasi memiliki pengaruh dalam disiplin kerja staf PT.Musim Mas KIM II Medan.

H₃: Proses mengawasi kerja memiliki pengaruh disiplin kerja staf PT.Musim Mas KIM II Medan.

H₄: Komunikasi, Motivasi, serta Pengawasan kerja memiliki pengaruh dalam disiplin kerja staf PT.Musim Mas KIM II Medan.