

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Kinerja adalah cara seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja adalah derajat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan kegiatan dan kapasitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Saat wabah COVID-19 mulai merebak di Indonesia, beberapa perusahaan, termasuk PT. Perkebunan Nusantara III di Medan, secara bertahap beralih ke istilah work from home (WFH).

PT Perkebunan Nusantara Bergerak di bidang perkebunan, industri karet dan minyak, yang berdiri sejak tahun 1996 dan beralamat di Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal. Sejarah singkat PTPN dari tahun 1945, ketika Negara menyita perusahaan milik negara yang kalah perang (Jerman, Italia, dan Jepang) dan membentuk PPN. Pada tahun 1958, pemerintah Republik Indonesia menasionalisasi perusahaan perkebunan Belanda, suatu proses yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi perusahaan perkebunan negara; pada tahun 1968, Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi Perusahaan Perkebunan Negara (PNP); pada tahun 1974, perusahaan perkebunan negara berganti nama menjadi PT Perkebunan (PTP); dan pada tahun 1996, sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1996 tanggal 8 Februari 1996,

Bahaya Covid-19 tidak hanya berdampak pada kesehatan, tetapi juga ekonomi, transportasi, dan pertanian. Sebagai konsekuensi dari COVID-19, pemerintah telah melakukan beberapa inisiatif, termasuk penerapan kebijakan bekerja dari rumah (WFH). PT Nusantara III Plantation Medan melakukan operasi WFH untuk mencegah penyebaran covid-19.

Dalam PT. Perkebunan nusantara diberlakukannya work from home (WFH) mulai bulan maret 2020 kegiatan operasional karyawan dalam PT. Perkebunan nusantara III dilakukan sesuai instuksi dan kebutuhan serta pelaporan administrasi yang dilaksanakan secara rutin. Kegiatan operasional karyawan yang sulit dilakukan seperti kontrol kegiatan dan koordinasi, kemudian kelengkapan fasilitas kerja sulit bahkan tidak bisa disamakan dengan kantor.

Faktor utama yang mempengaruhi adalah kedisiplinan, dimana kedisiplinan dalam PT. Perkebunan Nusantara III ini mulai menurun akibat dibentuknya WFH sehingga karyawan di perusahaan tersebut ada yang terlambat absen, mengerjakan pekerjaan lain saat jam kerja, dan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan.

Faktor berikutnya adalah komunikasi, dimana komunikasi dalam PT Perkebunan Nusantara III kurang akibat keterbatasan komunikasi yang mengakibatkan kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan, kurangnya perhatian karyawan saat mendengarkan arahan, menurunnya konsentrasi dalam bekerja, kurangnya alat-alat seperti yang ada di kantor.

Faktor lainnya adalah pelatihan, jadwal pelatihan di dalam perusahaan ini kurang selama WFH sehingga karyawan sulit mencapai target, sulit mengerjakan tugas, dan kurang memahami tugas-tugas mengakibatkan para karyawan bekerja dibawah standart. Maka dari itu karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif.

Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III menjadi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya karena adanya WFH yang dilakukan perusahaan ini menjadikan semua kinerja terbatas serta mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. akibatnya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan ini sulit dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, sulit dalam mengkontrol kegiatan karyawan serta masih kurang dalam pelaporan data.

**Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul skripsi: "Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Pelatihan Selama Work from Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan."**

#### **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kedisiplinan yang dialami PT.Perkebunan Nusantara III Menurun, dapat dilihat dari karyawan yang terlambat,mengerjakan pekerjaan lain saat jam kerja, dan kurangnya kepatuhan terhadap peraturan
2. Komunikasi dalam PT.Perkebunan Nusantara III Menurun, dapat dilihat dari sulitnya koordinasi antara bawahan dan atasan, kurangnya perhatian karyawan saat mendengarkan arahan dari atasan, menurunnya konsentrasi bekerja, dan kurangnya alat-alat seperti yang ada di kantor mengakibatkan karyawan kebingungan untuk menyelesaikan pekerjaan .
3. Pelatihan dalam PT. Perkebunan Nusantara membuat karyawan kurang mencapai target, sulit mengerjakan tugas, dan kurang memahami tugas-tugas mengakibatkan para karyawan bekerja dibawah standart. Maka dari itu karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif.

4. Kinerja karyawan dalam PT. Perkebunan Nusantara III Medan terbatas, sejak diberlakukannya work from home mengakibatkan sulit menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kontrol kegiatan dan masih kurang dalam menyelesaikan pelaporan data.

### **I.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja selama work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi selama work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan selama work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin, komunikasi, dan pelatihan selama work from home terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja selama work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi selama work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan selama work from home terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, komunikasi, dan pelatihan selama work from home terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

### **I.5. Teori Tentang Disiplin**

#### **I.5.1. Pengertian Disiplin**

Menurut (Handoko, 2014, hlm. 208), disiplin adalah tindakan manajemen yang dirancang untuk menerapkan standar organisasi.

Menurut (Hasibuan 2016: 193), disiplin adalah pengetahuan dan keinginan individu untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan.

Menurut (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2013: 129), disiplin adalah tindakan manajemen yang dirancang untuk menegakkan kebijakan organisasi. Disiplin ini terlihat pada keterlambatan karyawan, pekerja melakukan tugas lain selama jam kerja, dan ketidakpatuhan terhadap aturan.

#### **I.5.2. Indikator Disiplin**

Menurut (Hasibuan 2016: 194-198) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat (Waskat)
5. Hubungan kemanusiaan

### **I.6. Teori Tentang Komunikasi**

#### **I.6.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut (Firmansyah, Hilman, dan Syamsudin 2016:31), “komunikasi adalah tindakan penyampaian dan penerimaan informasi atau pesan antara dua pihak atau lebih sedemikian rupa sehingga pesan yang dimaksud dipahami”.

Menurut (Liliweri 2014: 359), “komunikasi adalah rangkaian prosedur yang melibatkan aliran informasi dari satu individu ke individu lain untuk tujuan tertentu.”

Menurut (Sinambela 2016:511), “komunikasi adalah tindakan memproduksi, menyampaikan, menerima, dan mencerna pesan yang terjadi di dalam diri seorang individu dan/atau antara dua individu atau lebih untuk suatu tujuan tertentu”.

### **I.6.2. Indikator Komunikasi**

Menurut (Sutardji 2016: 10-11) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

## **I.7. Teori Tentang Pelatihan**

### **I.7.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut (Widodo 2015: 82), pelatihan adalah seperangkat kegiatan individu yang secara sistematis meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga individu dapat tampil secara profesional di industrinya masing-masing. Pelatihan adalah prosedur pendidikan yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas yang ada sesuai dengan standar.

Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal (Mulyani, 2017), "pelatihan adalah komponen pendidikan yang meliputi proses memperoleh dan meningkatkan kemampuan di luar sistem pendidikan formal, yang lebih menekankan praktik daripada teori."

Menurut (Dessler 2015: 284), "Pelatihan adalah proses mengajar pekerja baru atau saat ini keterampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan profesi mereka." Pelatihan merupakan salah satu langkah yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pasar tenaga kerja. Baik karyawan baru maupun karyawan lama wajib mengikuti pelatihan."

### **I.7.2. Indikator Pelatihan**

Menurut (Dessler 2015: 284) pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta pelatihan
3. Metode
4. Materi
5. Tujuan pelatihan

## **I.8. Teori Tentang Kinerja**

### **I.8.1. Pengertian Kinerja**

Menurut (Luthans 2014:7), kinerja adalah tindakan melaksanakan pekerjaan dan hasil kerja itu. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan.

Menurut (Edy 2016: 172), "kinerja adalah konsekuensi dari usaha karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut (Rivai 2013:604), kinerja adalah istilah luas yang digunakan untuk menggambarkan sebagian atau seluruh tindakan atau kegiatan suatu organisasi selama periode waktu tertentu, dengan mengacu pada sejumlah standar seperti proyeksi biaya masa lalu berdasarkan efisiensi, tanggung jawab atau pertanggungjawaban manajemen, dan lain sebagainya.

Dari definisi di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana pekerja menyelesaikan pekerjaan mereka dan hasil yang muncul dari upaya mereka.

### **I.8.2. Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (Bangun 2012: 243) indikator kinerja meliputi:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

## **I.9. Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Menurut (Sinambela 2016:237), terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan karakteristik kinerja. Semakin disiplin seseorang dalam bekerja, semakin baik dan produktif individu tersebut. Disiplin kerja merupakan faktor terpenting yang berkaitan dengan kinerja, namun banyak faktor lain yang juga mempengaruhi output.

## **I.10. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

Menurut Sutrisno (2017), komunikasi merupakan istilah yang memiliki beberapa arti. Atas dasar komunikasi sebagai proses sosial, maknanya dapat dibedakan. Komunikasi ini terjadi dalam setting ilmu sosial.

Dimana para ilmuwan sosial melakukan studi dengan menggunakan strategi komunikasi yang terutama berfokus pada aktivitas manusia dan hubungan antara pesan dan perilaku.

#### I.11. Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

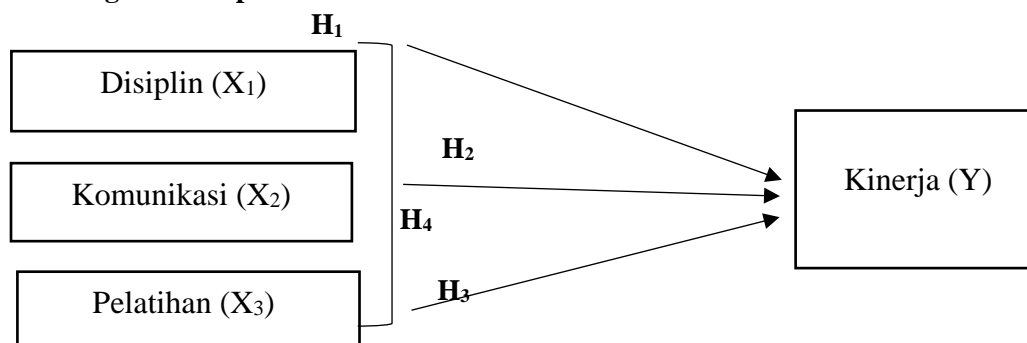
Menurut (Handoko 2012:104), tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan penguasaan keterampilan dan prosedur yang beragam untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu, rinci, dan teratur. Pelatihan mempersiapkan orang untuk posisi mereka sekarang atau sebelumnya.

#### I.12. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Tujuan Peneliti	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Amelia Asli, Anita Silvianita (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat	Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat	Disiplin kerja (X1)  Gaya kepemimpinan (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun pasial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
2	Ari Rizqi Ridwan Arifin (2019)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya	Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya.	Komunikasi (X1)  Disiplin Kerja (X2)  Pengawasan Kerja (X3)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pengawasan Kerja (X3) mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Prima Usaha Era Mandiri di Surabaya, variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja Karyawan (Y).
3	Adila Nursanti (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kedai Digital Yogyakarta	Pengaruh pemberian pelatihan kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta.	Pelatihan Kerja (X1)  Pemberian Intensif (X2)  Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pemberian intensif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Kedai Digital Yogyakarta

### 13. Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian**

Model teoritis penelitian merupakan pernyataan dan representasi keterkaitan antara konsep atau variabel dari subjek yang akan dieksplorasi (Notoatmodjo 2018:83).

#### I.14. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2018:63), hipotesis adalah solusi sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan sebagai frase deklaratif. Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian. Berdasarkan sejarah dan rumusan masalah, serta kerangka konseptual, berikut adalah hipotesis penelitian:

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

H<sub>3</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

H<sub>4</sub>: Disiplin, Komunikasi, dan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan