

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar belakang**

Permasalahan yang terdapat pada manajemen sumber daya manusia yang merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi ialah terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh hasil pencapaian kerja karyawan.

PT Growth Asia memiliki tujuan bagaimana perusahaan/organisasi dapat berkembang setiap tahunnya. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan SDM yang handal dan terampil. Terdapat banyak faktor yang mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja pegawai, terutama pada tingkat kedisiplinan kerja dalam menaati peraturan perusahaan secara lisan ataupun tulisan. Di PT Growth Asia jumlah ketidakhadiran karyawan cenderung mengalami trend peningkatan setiap bulannya serta keterlambatan masuk kerja sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Kompensasi sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang setimpal dengan beban kerja serta pemberian yang tepat waktu, dan didukung oleh fasilitas dan lingkungan kerja yang baik mampu mempengaruhi kelancaran produksi sehingga meningkatnya kinerja karyawan,

Komunikasi sebagai pendukung bertujuan menyatukan persepsi karyawan supaya dapat mencapai tujuan organisasi dalam menerima serta mengolah ide-ide konstruktif karyawan. Artinya, jika komunikasi dibangun dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penyampaian dalam proses komunikasi sering mengalami *miss communication*, tidak tersampaikan informasi secara akurat sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda serta dengan tidak didukungnya dengan kualitas media informasi yang tersedia yang juga belum terdokumentasi dengan teratur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawandi PT Growth Asia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Growth Asia?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Growth Asia?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Growth Asia?
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Growth Asia?

## **1.3 Tinjauan Pustaka**

### **1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

“Disiplin kerja adalah Sikap/Tindakan setiap anggota organisasi dalam mematuhi berbagai aturan yang sudah ditetapkan organisasi guna untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:94).

### **1.3.2 Indikator kedisiplinan**

- 1) Taat terhadap aturan waktu, ketaatan terhadap jam masuk dan pulang kerja serta waktu istirahat.
- 2) Taat terhadap peraturan, dasar perihal cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan sikap dalam pekerjaan, melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas serta tanggung jawab.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya pada organisasi instansi, aturan tentang apa yang boleh serta apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

### **1.3.3 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”. Malayu S.P.Hasibuan (2019).

#### **1.3.4 Indikator Kompensasi**

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan pada waktu yang tetap.
  - a. Gaji, imbalan tiap bulan atau minggu atas pekerjaan yang telah dilakukan.
  - b. Insentif, imbalan yang diterima berdasarkan keterampilan kinerja.
  - c. Bonus, imbalan yang diterima berdasarkan prestasi yang diterima.
2. Kompensasi Tidak Langsung, ialah imbalan diluar gaji pokok.
  - a. Tunjangan, berupa balas jasa yang diberikan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan seperti: biaya kesehatan, asuransi serta pensiun.
  - b. Asuransi, jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan serta keamanan karyawan selama bekerja.
  - c. Cuti, keadaan saat perusahaan mengizinkan karyawan untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu.seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti hamil, dan cuti untuk kepentingan pribadi/mendesak.
  - d. Fasilitas, segala sesuatu yang dinikmati serta dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.3.5 Pengertian Komunikasi**

Hamali (2018:224) menyatakan bahwa komunikasi ialah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seseorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

#### **1.3.6 Indikator Komunikasi**

- a. Persepsi, Penyesuaian pesan untuk menghindari kesalahpahaman pada komunikasi.
- b. Ketepatan dalam penyampaian berkomunikasi
- c. Kredibilitas, suatu keyakinan akan inti pesan serta maksud yang ingin disampaikan.
- d. Pengendalian, suatu reaksi atau tanggapan terhadap pesan yang disampaikan.
- e. Keharmonisan, hubungan yang baik dengan audiens sehingga komunikasi dapat berjalan lancar serta mencapai tujuannya.

### **1.3.7 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

### **1.3.8 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar PrabuMangkunegara (2013:75), ialah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, meliputi kerapihan, ketelitian dengan hasil kerja serta tidak mengabaikan volume perkerjaan.
- b. Kuantitas kerja, banyaknya jumlah serta jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.
- c. Tanggungjawab, kesanggupan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kerjasama kesediaan pegawai, berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam atau pun diluar pekerjaan.
- e. Inisiatif karyawan untuk melakukan pekerjaan dan mengatasai masalah pada pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

### **1.3.9 Teori Pengaruh**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja ialah salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai serta mengalami peningkatan. Peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

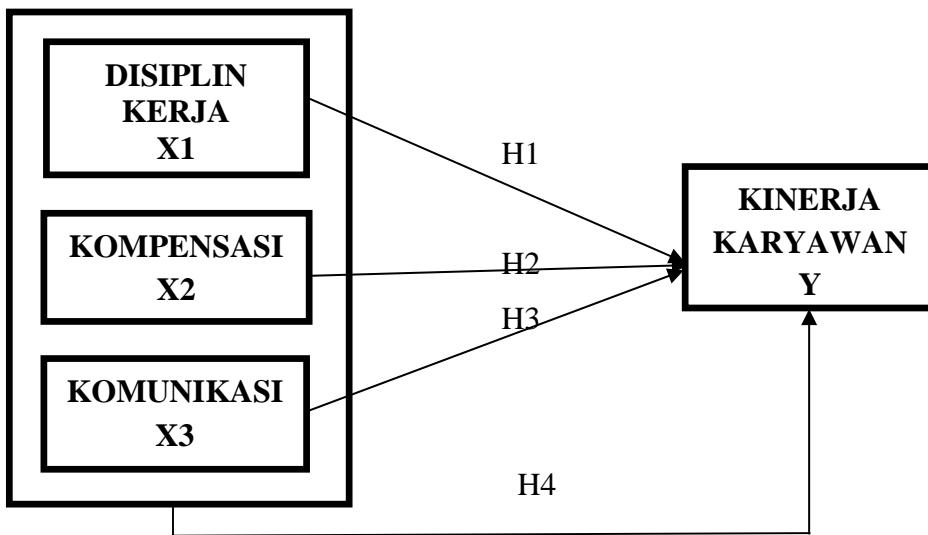
Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, Kompensasi diberikan secara layak serta wajar maka loyalitas karyawan akan meningkat dan karyawan terus untuk melakukan kewajibannya. Tetapi, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas karyawan akan turun serta ini tentu merugikan perusahaan. Hasil penelitian peneliti menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya komunikasi akan memudahkan seseorang untuk

saling berbagi pendapat (Atambo&Momanyi (2016). Hasil penelitian, peneliti menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan dan berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Komunikasi semakin baik, maka kinerja karyawan semakin baik juga.

#### 1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual ialah landasan dari keseluruhan proses penelitian. Berikut ini merupakan bagan dari kerangka berpikir dari penelitian ini:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

#### 1.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian umumnya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sehubungan dengan rumusan masalah pada penelitian ini, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Growth Asia.
- H2: Terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Growth Asia.
- H3: Terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Growth Asia.
- H4: Terdapat pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Growth Asia.