

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu memiliki skala prioritas melalui visi dan misi yang diharapkan dikemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat. Seiring dengan proses yang dijalankan memiliki tujuan untuk mendapat keuntungan semaksimal mungkin baik dalam kurun waktu jangka pendek maupun jangka panjang.

Sebuah organisasi akan berjalan dengan baik apabila memiliki Sumber Daya Manusia yang mumpuni. Untuk mencapai target organisasi/perusahaan tersebut, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena itu pemanfaatan SDM menjadi salah satu factor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung strategis dalam kegiatan operasional dalam kegiatan usaha, bahkan menjadi pedoman dan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga dalam mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi yang berkaitan dengan usaha tersebut. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat.

PT. Meganusa Semesta merupakan perusahaan industri pemasaran yang memasarkan suatu produk berupa barang seperti kendaraan bermotor. PT. Meganusa Semesta ialah dealer resmi motor Kawasaki yang terletak di kota Medan. Dealer ini menjual berbagai macam jenis motor keluaran terbaru Kawasaki seperti Kawasaki W175, Kawasaki KLX, Kawasaki Ninja, D-Tracker. Dealer motor ini menawarkan serta menjual motor Kawasaki Kota Medan. PT. Meganusa Semesta juga memasarkan berbagai jenis aksesoris kendaraan yang sesuai dengan motor yang dipasarkan. Selain itu, PT. Meganusa Semesta juga menyediakan jasa pelayanan seperti servis dan bengkel kendaraan di lokasi dealer. Selain itu, PT. Meganusa Semesta juga menawarkan pembelian kendaraan secara tunai atau melalui system kredit motor.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang sudah dicapai seorang karyawan yang sesuai dengan tugas serta kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja yang kurang baik memberikan akibat yang kurang baik bagi perusahaan seperti tidak adanya transformasi ataupun pertumbuhan yang diberikan karyawan karena rendahnya disiplin serta efesiensi kerja karyawan.

Disiplin ialah perilaku kesediaan serta kerelaan seseorang buat mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang berlaku di PT. Meganusa Semesta. Adapun permasalahan yang

terjadi dalam perusahaan yaitu kurangnya kedisiplinan pada waktu kerja karyawan pada perusahaan sehingga menyebabkan menyusutnya kinerja karyawan serta tidak konsisten terhadap waktu.

Disiplin kerja sangat penting karena ketika karyawan memiliki kedisiplina kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja, serta waktu kerja yang baik sehingga dengan ketika memiliki tingkat kedisiplinan yang baik akan menimbulkan dan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi ialah proses membangkitkan sikap, mempertahankan kemajuan sikap serta menyalurkan tindakan yang efektif. Pada penelitian kali ini juga terlihat bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kinerja karyawan sehingga tidak memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menciptakan perasaan sukarela untuk memperbaiki aktivitasnya ketika apa yang diharapkan tidak sesuai dengan yang direncanakan, dan sebaliknya ketika seorang karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

Komunikasi ialah proses penyampaian data dari satu pihak baik individu, kelompok ataupun organisasi selaku sender kepada pihak lain selaku receiver buat menguasai serta terbuka kesempatan memberikan respon. Selain adanya kedisiplinan dan motivasi, komunikasi juga merupakan faktor yang penting dalam organisasi. Akan tetapi dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya komunikasi yang kurang baik antar karyawan bisa mengacaukan penjelasan serta anggapan dalam menggapai tujuan perusahaan. Faktor komunikasi juga dipandang penting karena dengan adanya komunikasi penyampaian pesan ataupun tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik.

Berdasarkan paparan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan, maka peneliti memutuskan untuk mengangkat judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Semesta”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan riset yang di lakukan di PT. Meganusa Semesta, sehingga ada sebagian permasalahan antara lain:

1. Kurangnya kedisiplinan waktu kerja karyawan pada perusahaan sehingga menyebabkan menyusutnya kinerja karyawan serta tidak konsisten terhadap waktu.

2. Kurangnya motivasi kerja karyawan yang berpengaruh pada semangat kinerja karyawan sehingga tidak memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan.
3. Komunikasi yang kurang baik antar karyawan bisa mengacaukan penjelasan serta anggapan dalam menggapai tujuan perusahaan.
4. Kinerja yang kurang baik memberikan akibat yang kurang baik bagi perusahaan seperti tidak adanya transformasi ataupun pertumbuhan yang diberikan karyawan karena rendahnya disiplin serta efisiensi kerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

- a) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta?
- b) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta?
- c) Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta?
- d) Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta?

1.4 Tujuan Penelitian

- a) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta.
- b) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta.
- c) Untuk menguji serta menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta.
- d) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta.

1.5 Manfaat Peneliti

Hasil dari riset ini diharapkan bisa memberi manfaat antara lain :

- a) Bagi Penelitian

Riset ini sebagai wadah buat latihan serta pengembangan keahlian dalam bidang riset serta pelaksanaan teori yang sudah diperoleh diperkuliahan dan memberikan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan.

- b) Bagi PT. Meganusa Semesta

Selaku menjadi bahan masukan untuk PT. Meganusa Semesta untuk meningkatkan kinerja karyawan dari aspek disiplin kerja, motivasi kerja dan komunikasi kerja

- c) Bagi Universitas Prima Indonesia

Diharapkan bisa menjadi referensi serta kajian ilmu program riset S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.

- d) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bisa menjadi bahan referensi bahan untuk riset berikutnya.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Teori Tentang Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 86) disiplin ialah perilaku kesediaan serta kerelaan seorang buat mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

1.6.2 Indikator Disiplin kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

- 1) Peraturan jam masuk, pulang serta jam istirahat
- 2) Peraturan dasar berpenampilan
- 3) Bertingkah laku dalam bekerja

1.6.3 Teori Tentang Motivasi Kerja

Donni Juni Priansa (2018:202) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana seorang karyawan menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

1.6.4 Indikator Motivasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) indikator mengenai motivasi kerja antara lain:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang untuk Maju
- 4) Pengakuan atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

1.6.5 Teori Tentang Komunikasi Kerja

Wibowo (2017:166) komunikasi ialah proses penyampaian data dari satu pihak baik individu, kelompok ataupun organisasi selaku sender kepada pihak lain selaku penerima buat memahami serta membagi kesempatan buat mereka untuk merespon.

1.6.6 Indikator Komunikasi

Sutardji (2016:10-11) indikator mengenai komunikasi kerja antara lain:

- 1) Pemahaman
- 2) Hubungan yang makin baik
- 3) Pengaruh pada sikap

1.6.7 Teori Tentang Kinerja Karyawan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara,2017) kinerja merupakan suatu output kerja melalui mutu dan jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan sama dengan rasa tanggung jawab yang diterimanya.

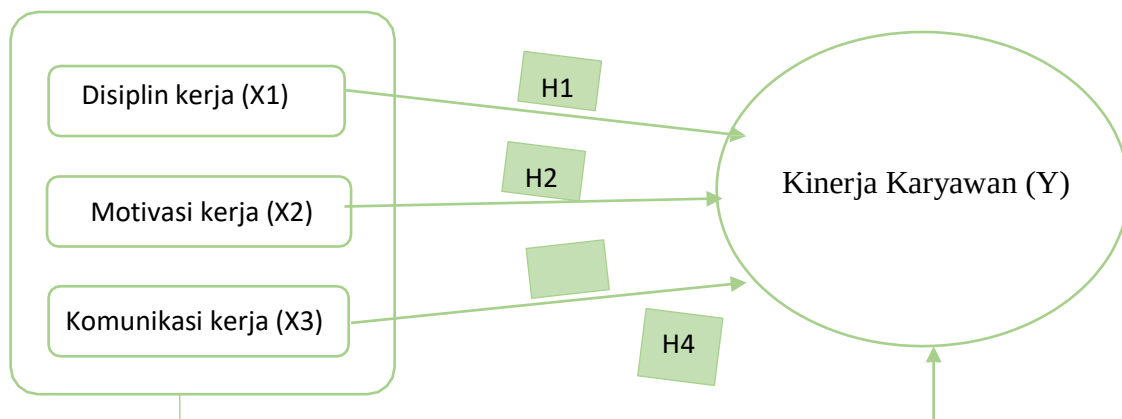
1.6.8 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Wibowo,2017) indikator mengenai kinerja karyawan antara lain

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Kompetensi
- 4) Umpan balik
- 5) Motif
- 6) Peluang

1.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang sudah kami uraikan sebelumnya,bisa disimpulkan kalau kerangka konseptual pada riset yang sudah kami teliti bisa dilihat dari gambar berikut ini :



1.8 Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Meganusa Semesta

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta

H3: Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Meganusa Semesta

H4: Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Meganusa Semesta