

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam sebuah perusahaan, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan sebuah perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing – masing. Banyak permasalahan yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang tersebut, salah satu permasalahan yang sering dialami perusahaan adalah kesalah pahaman dalam penyampain informasi atau kurangnya komunikasi antar karyawan.

Permasalahan dalam komunikasi sering dianggap sepele, namun sebenarnya peran komunikasi dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Dari beberapa pengertian tentang komunikasi, (Bangun, 2012) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang hasilnya sesuai dengan harapan komunikator dan komunikan (orang-orang yang sedang berkomunikasi).

Sebagai makhluk biologis manusia didorong oleh kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya seperti makan, minum, sandang dan papan disamping membutuhkan status (kedudukan) sosial yang baik. Kebutuhan manusia tidak hanya bersifat materi saja, kepuasan batin, kesenangan dan kegembiraan juga merupakan kebutuhan manusia. Karena ini pengakuan dalam prestasi kerja juga diperlukan supaya ia termotivasi untuk mencapai kepuasan batinnya itu.

Anwar Prabu Mangkunegara (Mangkunegara, 2016) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja karyawan. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena mempunyai motivasi kerja yang rendah. Motivasi berarti suatu kondisi yang dapat mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Apabila seseorang karyawan mempunyai motivasi secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam kinerjanya juga baik.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dibutuhkan adanya peraturan perusahaan. Keteraturan dalam

perusahaan adalah ciri utama dari perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama dari disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi yang diperoleh bisa maksimal. Menurut (Sutrisno, 2009a) “Ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit untuk lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan terhadap pegawainya, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai”.

PT. Seven Surabaya Jaya merupakan distributor tunggal SEVEN Aluminum Composite Panel di Indonesia, yang bertempat di Gedangan, Sidoarjo. Produk dari SEVEN ACP sudah teruji kualitasnya, dengan dukungan sistem manajemen yang professional membuat SEVEN ACP cukup diperhitungkan di bidang konstruksi nasional. Menjadi distributor tunggal Seven ACP di Indonesia tidaklah mudah, tidak hanya produk saja yang harus dijaga kualitasnya, namun dari segi SDM perusahaan juga harus diperhatikan. Dalam (Andrew Blackman, 2017), dikatakan ada 20 masalah terburuk SDM dalam bisnis.

Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT. Seven Surabaya Jaya, dikatakan bahwa peran komunikasi ini sangat di butuhkan di PT. Seven Surabaya Jaya ini, karena dalam melakukan pekerjaannya antara karyawan satu dengan karyawan yang lain saling berhubungan dan dalam satu tim dibutuhkan komunikasi yang baik. Namun, terkadang diperusahaan ini masih terjadi miss-komunikasi, contohnya saja jika ada salah satu karyawan yang salah mencatat orderan, lalu orderan yang salah tersebut diteruskan ke bagian admin untuk di cetak invoicennya. Akhirnya invoice yang dicetak tersebut tidak sesuai dengan permintaan customer. Tidak hanya itu, miss-komunikasi antara pihak admin dan bagian gudang pun kadang terjadi, contohnya dari pihak admin salah memberikan info tentang barang masuk dan barang keluar, hasilnya stok yang dicatat admin dan bagian gudang tidak sesuai.

Tingkah laku dari setiap karyawan sebenarnya juga berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Motivasi atau dorongan dari dalam diri sendiri dibutuhkan agar karyawan dapat bertanggung jawab dengan tugasnya masing – masing. Dari hasil wawancara singkat dengan beberapa karyawan PT. Seven Surabaya Jaya, dikatakan bahwa motivasi ini terbentuk dari dalam diri sendiri. Jika motivasi seorang karyawan bekerja adalah bekerja hanya untuk mencari uang, maka hasil kinerja yang di hasilkan akan seadanya. Tetapi jika motivasi seorang karyawan bekerja adalah untuk kemajuan perusahaan maka hasil kinerja yang dihasilkan bisa maksimal. Salah satu contohnya yaitu, bagian kurrir yang bertugas untuk mengantarkan invoice setiap hari, karena motivasinya bekerja adalah hanya untuk menerima gaji setiap bulan. Maka hasilnya saat ia menjalankan tugasnya, ia tidak melakukannya dengan benar karena ternyata masih ada beberapa invoice yang tidak terkirim.

Selain komunikasi dan motivasi, disiplin kerja di perusahaan ini juga dibutuhkan, hal ini disampaikan oleh beberapa karyawan saat diwawancarai. Contohnya ada beberapa karyawan bagian tertentu yang tidak melakukan

pekerjanya disaat jam kerja. Disiplin kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dibutuhkan juga komunikasi yang baik di perusahaan serta motivasi agar setiap karyawan terdorong untuk bertanggung jawab dengan tugasnya.

Berdasarkan kondisi dan fenomena yang ada peneliti berminat untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEVEN SURABAYA JAYA DI SIDOARJO.”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Seven Surabaya Jaya?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Seven Surabaya Jaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Seven Surabaya Jaya?
4. Apakah Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Seven Surabaya Jaya?

## **1.3. Tujuan**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan memahami :

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Seven Surabaya Jaya di Sidoarjo.

## **1.4. Manfaat**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat hasil penelitian bagi pengembangan ilmu pengetahuan :

1. Hasil penelitian dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan atau bahan referensi untuk penelitian berikutnya terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan pertimbangan serta menambah wawasan terutama untuk yang berminat melakukan penelitian yang berkaitan dengan materi penelitian ini.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan ( PT. Seven Surabaya Jaya )  
Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan evaluasi mengenai pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Seven

Surabaya Jaya. Serta mendorong PT. Seven Surabaya Jaya dalam mengembangkan kualitas dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain, dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

### **1.5. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini bisa dilakukan dengan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang akan diteliti perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan masalah :

1. Komunikasi antar karyawan, baik dengan atasan atau dengan sesama karyawan di PT. Seven Surabaya Jaya
2. Motivasi kerja yang mampu mendorong dan mempengaruhi setiap kinerja karyawan di PT. Seven Surabaya Jaya
3. Kedisiplinan setiap karyawan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh PT. Seven Surabaya Jaya
4. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Seven Surabaya Jaya.

