

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri otomotif nasional merupakan salah satu motor penggerak perekonomian Indonesia. Industri otomotif memiliki mata rantai bisnis mulai manufaktur komponen, manufaktur kendaraan itu sendiri, jaringan distribusi dan layanan jualnya, baik bengkel resmi maupun umum, termasuk jaringan penjualan suku cadang di seluruh Indonesia. Di dalam melakukan inovasi diperlukan dana yang tidak sedikit jumlahnya, sehingga untuk mencukupi sumber dana tersebut, industri otomotif dapat menghimpun dana dari sumber internal dan eksternal. Hal ini dikarenakan perusahaan otomotif memiliki prospek yang menguntungkan dimana transportasi merupakan salah satu kebutuhan masyarakat yang terpenting, oleh karena itu perlu adanya sumberdaya manusia dan kinerja yang berkualitas untuk perusahaan otomotif itu sendiri.

Perlu adanya Sumberdaya Manusia yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, akan tetapi disisi lain rendahnya kinerja terjadi sebagai konsekuensi yang sebabkan rendahnya kinerja karyawan, tidak sesuainya sistem kualitas kerja dari perusahaan. Pada kepatuhan perusahaan yang mengacu pada disiplin kerja, dan perlu juga adanya komunikasi antara karyawan untuk mendapat tujuan perusahaan. Penegasan hukum dalam perusahaan berperan penting karena yakin akan dapat mengatasi kinerja karyawan dalam perusahaan dan berbagai masalah disiplin ditempat kerja.

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Agar dapat berperan dalam pembangunan maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola

faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan (Rizaldi 2017)

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin sangat di perlukan, dengan adanya disiplin maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kegiatan kedisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai aturan dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Akan tetapi, pada kenyataan karyawan masih banyak yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Para karyawan sering tidak hadir dan terlambat masuk kerja sehingga dapat membuat proses pelaksanaan pekerjaan terganggu dan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin di gunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang terjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Sastrohadiwirja (2002) dalam Lita Wulantika (2015) Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.*

Menurut Lita Wulantika (2018) Disiplin adalah sikap kemauan seseorang untuk patuh pada norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot adalah penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2015) disiplin adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Fahmi Irham (2015) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Sedangkan komunikasi organisasi adalah proses pertukaran informasi antara satu individu dengan individu yang lain, dimana komunikasi sangat penting dalam organisasi dalam suatu perusahaan dengan adanya respon atau tanggapan antara manager dengan bawahan karena komunikasi adalah alat yang paling utama bagi perusahaan untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktivitas manajemen demi mendapatkan tujuan yang ditetapkan.

Komunikasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Karena tanpa adanya suatu komunikasi, maka pekerjaan tidak akan terselesaikan secara maksimal dan dapat berpengaruh terhadap prestasi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, komunikasi sangat membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Baik pimpinan ataupun bawahan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka yang optimal.

Menurut Feryanto (2019) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok organisasi, dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Komunikasi mendapat posisi yang penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya komunikasi yang baik antara anggota dan pejabat di sebuah organisasi, tentu akan menyebabkan organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan bersama. Maka dari itu, komunikasi menjadi jabatan penting untuk menyampaikan pesan berdasarkan

tujuan yang telah disepakati bersama. Pesan itulah yang nantinya akan menyebar dan menggerakkan semua elemen organisasi menuju dan bertindak sesuai misi-misi yang telah direncanakan organisasi sebelumnya.

Menurut (Putro Saptono: 2019) Komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih. Didalam komunikasi terdapat elemen komunikator sebagai penyampai pesan, media dan komunikan sebagai pihak yang bertugas menerima pesan. Pada dasarnya, elemen tersebut dapat berubah posisi sesuai kepentingan sebuah komunikasi yang terjadi. Bisa jadi komunikator beralih menjadi komunikasi, begitu pula sebaliknya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang baik dari karyawan-karyawannya, karena dengan begitu target yang ingin dicapai dapat dipenuhi. Dalam interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan mereka sendiri, akan muncul perbedaan-perbedaan. Hal inilah yang akhirnya berpengaruh pada kinerja. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah ditentukan terlebih dahuludan telah disepakati bersama menurut (Rivai , 2010)

Berbagai macam definisi kinerja misalnya mith dalam Suhartono (2010) menjelaskan secara psikologis, kinerja merupakan tingkah seseorang, sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan . keberadaan kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh 2 faktor, yang pertama yaitu faktor-faktor individu dan dua yaitu faktor kondisi atau situasi individu bekerja.

Simajuntak (2010) Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 kelompok, yaitu kompetensi individu yang wujudnya adalah etos kerja, dukungan organisasi yang berupa disiplin organisasi dan komunikasi organisasi serta dukungan manajemen berupa kepemimpinan atau keteladanan perilaku pimpinan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan atau bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Menurut Ibid hal 378 dalam kurniati tursina kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara dalam Elphiana (2017) Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik maka dibutuhkan karyawan yang dapat berkerja secara optimal dalam melaksanakan setiap tugas. Karyawan yang dapat memotivasi karyawan lainnya tersebut tentu saja karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Kadek (2017), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan penulis terhadap 10 karyawan PT.Mitrametal Perkasa karawang melalui Email mengenai kondisi terkait dengan Disiplin kerja diperoleh jawaban seperti pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Kuisiонер Survey Awal Disiplin Kerja melalui Email

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah tujuan perusahaan sudah cukup menantang bagi kemampuan karyawan?	7	70	3	30
2	Apakah karyawan selalu datang dan pulang kerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan?	4	40	6	60
3	Apakah karyawan sudah puas atas upah yang diberikan perusahaan?	8	80	2	20
4	Apakah perusahaan sudah memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.	4	40	6	60
5	Apakah sanksi hukum sangat penting dalam pemeliharaan disiplin kerja?	6	60	4	40

Sumber : 10 Karyawan PT.Mitrametal Perkasa karawang.

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel 1.1 yang didapat pada hari jum'at, 08 Januari 2021. dengan staf GA PT.Mitrametal Perkasa karawang. Disimpulkan bahwa jawaban 10 responden menyatakan disiplin kerja menurun sebab sering terjadinya keterlambatan jam masuk pagi hampir setiap hari, 4 responden menjawab YA bahwa mereka datang dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, dan 4 responden menganggap sanksi yang diberikan untuk karyawan yang melanggar peraturan kurang tegas sehingga dapat memicu adanya pelanggaran peraturan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan penulis terhadap 10 karyawan PT.Mitrametal Perkasa karawang melalui Email mengenai kondisi terkait dengan komunikasi karyawan diperoleh jawaban seperti pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Survey Awal Komunikasi Karyawan melalui Email

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan mampu menerima dan menghargai pendapat dari karyawan lainnya?	8	80	2	20
2	Apakah karyawan bekerja dengan tenang/ tidak mengganggu karyawan lain?	8	80	2	20
3	Apakah karyawan selalu mendengarkan intruksi dari atasan?	7	70	3	30
4	Apakah karyawan selalu fokus jika sedang berbicara?	6	60	4	40
5	Apakah karyawan cepat tanggap jika sedang berkomunikasi?	4	40	6	60
6	Apakah karyawan sabar dan telaten untuk menyelesaikan pekerjaannya?	6	60	4	40
7	Apakah karyawan mampu meredam emosi saat teknis sedang bermasalah?	8	80	2	20
8	Apakah karyawan mempunyai loyalitas yang tinggi untuk karyawan lainnya?	3	30	7	70
9	Apakah karyawan cepat tanggap dengan arahan dari atasannya?	7	70	3	30

Sumber : 10 Karyawan PT.Mitrametal Perkasa karawang.

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel 1.2 yang didapat pada hari jum'at, 08 Januari 2021. dengan 10 responden di PT.Mitrametal Perkasa karawang. Disimpulkan bahwa jawaban 10 responden menyatakan komunikasi karyawan menurun sebab sering terjadinya kurang komunikasi dari atasan ke bawahan, 3 dari 10 responden menjawab YA bahwa mereka kurang memiliki loyalitas yang tinggi untuk karyawan

lainnya, dan 4 dari 10 responden karyawan tidak cukup tanggap jika sedang berkomunikasi.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan penulis terhadap 10 karyawan PT.Mitrametal Perkasa karawang melalui Email mengenai kondisi terkait dengan kinerja karyawan diperoleh jawaban seperti pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3
Survey Awal Kinerja Karyawan melalui Email

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan memiliki tingkat kualitas kerja yang baik?	6	60	4	40
2	Apakah karyawan sudah memenuhi standar untuk mencapai tujuan perusahaan?	4	40	6	60
3	Apakah karyawan bekerja dengan baik dengan karyawan lain?	3	30	7	70
4	Apakah karyawan selalu menepati deadlinenya?	8	80	2	20
5	Apakah karyawan sangat kompeten untuk mengerjakan tugas-tugasnya?	7	70	3	30
6	Apakah karyawan memiliki inisiatif dan loyalitas kerja yang tinggi?	6	60	4	40
7	Apakah antar karyawan sering bersaing untuk mendapatkan reward?	8	80	2	20

Sumber : 10 Karyawan PT.Mitrametal Perkasa karawang.

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel 1.2 yang didapat pada hari jum'at, 08 Januari 2021. dengan 10 responden di PT.Mitrametal Perkasa karawang. Disimpulkan bahwa jawaban 10 responden menyatakan kinerja karyawan belum cukup memenuhi standar kualitas perusahaan, 4 dari 10 responden menjawab bahwa mereka belum

mencapai standar kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan, dan 3 dari 10 responden karyawan kurang cukup bekerja dengan baik dengan karyawan lainnya.

Pencapaian kedisiplinan karyawan masih belum mencapai target dan masih tinggi keterlambatan, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Disamping itu, tingkat kedisiplinan kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

Penerapan sebuah organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku, besarnya tanggungjawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT.MITRAMETAL PERKASA- KARAWANG)**.

1.2 Identifikasi Masalah

berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja sehingga membuat karyawan menganggap sanksi yang diberikan untuk karyawan yang melanggar peraturan kurang tegas sehingga dapat memicu adanya pelanggaran peraturan.
2. Kurangnya skill atau kemampuan karyawan dan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa meningkatkan ketepatan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kurangnya komunikasi menjadikan mereka kurang memiliki loyalitas yang tinggi untuk karyawan lainnya serta Komunikasi satu arah sering terjadi dalam perusahaan dan sangat berdampak pada kinerja karyawan.
4. Kurangnya komunikasi yang baik dan tata cara berbicara yang kurang tepat dalam berkomunikasi.

1.3 Rumusan Masalah

berdasarkan uraian latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gambaran mengenai disiplin kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitrametal perkasa.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitrametal perkasa.
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitrametal perkasa.

4. Apakah disiplin kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitrametal perkasa.

1.4 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan disiplin kerja dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai Disiplin Kerja, Komunikasi antar karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap komunikasi karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa.
3. Untuk mendapat hasil uji pada disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa.
4. Untuk mendapat hasil uji pada komunikasi karyawan berpengaruh baik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa.

5. Untuk mendapat hasil uji pada disiplin kerja dan komunikasi karyawan berpengaruh baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitrametal Perkasa.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna untuk pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam ilmu disiplin kerja, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas disiplin kerja karyawan.

1.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitrametal Perkasa yang bertempat di :

Tempat : PT.Mitrametal Perkasa

Alamat : JL. Mitra Timur 1. Blok C5., Kawasan Industri Mitra
Karawang, Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang
Jawa Barat 41361.

