

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2016). Manajemen merupakan proses kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya yang terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Gaol, 2014).

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial. Dimana sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa (Ardana, 2012).

Kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan manusia untuk memperoleh suatu hasil (*Performance is output derives from processes, human otherwise*), Dimana ketika kinerjanya baik maka dapat diketahui bahwa proses yang dilakukan oleh karyawannya baik pula. Apabila karyawannya tidak bekerja dengan produktif dan

optimal, maka dapat disimpulkan bahwa kinerjanya tidak memuaskan (August W. Smith dalam Suwotno dan Donni, 2011).

Kinerja yang baik akan mampu meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki keinginan untuk berkembang selalu melakukan peningkatan terhadap kinerjanya. Kinerja karyawan memiliki banyak faktor yang mempengaruhi antara lain minat, pendidikan, motivasi, keterampilan, pemahaman, kepandaian, pengalaman, pembelajaran, perilaku kepribadian, kondisi raga, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik. Selain beberapa faktor tersebut terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Sutermeister dalam Bintoro dan Daryanto, 2017).

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin sejajar dengan keproduktifan karyawan pada perusahaan, jika kedisiplinan karyawan dalam perusahaan baik, maka keproduktifan perusahaan tersebut akan baik pula. Disiplin kerja merupakan satu perkara yang memiliki manfaat besar bagi kebutuhan karyawan maupun organisasi (Hasibuan dalam Safitri dan Erda, 2017). Disiplin menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri tanpa keraguan pada keputusan peraturan, serta nilai-nilai dari pekerjaan dan perilaku, dimana merupakan sebuah kekuatan yang berkembang didalam diri karyawan (Hamali, 2018).

Selain disiplin kerja, hal lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu hal yang sangat penting dan efektif untuk

membantu karyawan agar kinerjanya dapat lebih optimal. Komunikasi itu sendiri merupakan suatu hal yang harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena pada hakikatnya karyawan memerlukan suatu hal agar dapat memacu keinginan mereka sendiri agar mau giat dalam bekerja sehingga mereka dapat dan mampu meningkatkan semangat kerja dan kreativitas sesuai dengan batas kemampuannya (Srimiatun, 2017).

Hamali (2018: 224) menjelaskan komunikasi adalah sebagai berikut:

“Berkomunikasi yaitu berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti (*commonness*), melalui komunikasi berarti seseorang mencoba membagi, gagasan, atau sikap dengan pihak lain agar diperoleh persepsi yang sama”.

Selain disiplin kerja dan komunikasi, konflik juga memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan. Konflik dilatar belakangi atas ketidakcocokan dalam hal tujuan, nilai, status, dan juga budaya. Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku (bermusuhan) terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Umam dalam Hamali,2018).

PT. Industri Mineral Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam penambangan dan pencucian Kaolin di Desa Air Saga Kecamatan Tanjungpandan Kabupaten Belitung. Sesuai dengan IUP.OP (Izin usaha Pertambangan. Operasi

Produksi) dengan no:003/IUP.OP/P.1/DPE/2012, tanggal: 14 Mei 2012 yang memiliki luas areal penambangan yang direncanakan akan diusahakan adalah sebesar 74 hektar dengan ketebalan kaolin bervariasi dari 1,5-5,5 meter.

Perusahaan menggunakan tenaga kerja (karyawan) sebanyak 90 orang dengan berbagai posisi, baik administrasi maupun teknis. Karyawan diutamakan warga sekitar pabrik sesuai kualifikasi yang dimiliki dan penambahan dari luar apabila tidak terdapat warga sekitar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Industri Mineral Indonesia

No	Bidang	Jumlah karyawan		
		Laki-laki	Perempuan	Total
NonShift				
1.	Kantor	3	3	6
2.	Pabrik Pengolahan I & II	5	0	5
3.	Gudang & Pengadaan	4	1	5
4.	Satpam	1	0	1
5.	Tambang	2	0	2
6.	Alat Berat	3	0	3
7.	Listrik	2	0	2
8.	Labor	1	0	1
Jumlah karyawan nonshift		21	4	25
Shift				
9.	Pengendalian Mutu (Labor)	2	0	2
10.	PLTD	2	0	2
11.	Satpam	8	0	8
12.	Pabrik Pengolahan I	36	0	36
13.	Pabrik Pengolahan II	17	0	17
Jumlah Karyawan Shift		65	0	65
Jumlah Karyawan		86	4	90

Sumber : Data arsip PT. Industri Mineral Indonesia Januari 2019

Table 1.1 Menunjukkan jumlah keseluruhan dari karyawan PT. Industri Mineral Indonesia, dimana jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan

perempuan. Karyawan laki-laki berjumlah 86 karyawan, sedangkan karyawan wanita berjumlah 4 karyawan dengan total 90 karyawan.

Tabel 1.2 Waktu Kerja Karyawan PT. Industri Mineral Indonesia

Hari	Shift I		Shift II		Shift III	
	Mulai	Istirahat	Mulai	Istirahat	Mulai	Istirahat
Senin-Jumat	07:00- 15:00	11:00- 12:00	15:00- 23:00	20:00- 21:00	23:00- 07:00	04:00-05:00
Sabtu	07:00- 12:00		12:00- 17:00		17:00- 22:00	

Sumber : Data arsip PT. Industri Mineral Indonesia Januari 2019

Tabel 1.2 menunjukkan waktu kerja dari karyawan dengan sistem shift pada PT. Industri Mineral Indonesia. Hari kerja adalah hari senin hingga sabtu dengan jam kerja 40 jam seminggu. Hari dan waktu kerja sendiri dapat diubah ataupun ditukar oleh pimpinan perusahaan atas dasar persetujuan dinas tenaga kerja setempat. Kemudian untuk karyawan pada bagian atau tugas tertentu seperti satpam atau karyawan lainnya diluar karyawan shift memiliki aturan jam kerja tersendiri dengan memperhatikan ketentuan dan perundangan yang berlaku. Karyawan diliburkan pada hari-hari libur *religiositas*, kebangsaan, dan hari libur yang telah ditetapkan perusahaan.

Peneliti melakukan pra-survey yang pertama dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. Industri Mineral Indonesia. Kuesioner yang diberikan terdiri dari tiga halaman dimana halaman pertama memuat tentang contoh cara pengisian kuesioner, halaman kedua berisi kolom kosong untuk mengisi essay hal-hal yang menyenangkan dalam perusahaan, dan dihalaman ketiga berisi kolom kosong untuk mengisi essay hal-hal yang tidak menyenangkan atau kurang berkenan dihati karyawan

selama bekerja diperusahaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survey Pertama

Faktor Yang Mempengaruhi kinerja	Jumlah Jawaban	Persentase Jawaban
Disiplin Kerja	11	22,4%
Komunikasi	7	14,3%
Konflik	7	14,3%
Fasilitas	5	10,2%
Kerjasama Tim	4	8,2%
Hubungan Kerja Karyawan	4	8,2%
Beban kerja	3	6,1%
Gaya Organisasi	2	4,1%
Kurangnya SDM	2	4,1%
Gaji	2	4,1%
Jam Kerja	1	2,0%
Kepuasan Karyawan	1	2,0%
Jumlah	49	100%

Sumber: Data pra-survey penelitian,2019

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa 3 faktor teratas memiliki nilai persentase tertinggi dan terbukti berpengaruh. Perlu diperhatikan menurut data pra-survey pada Karyawan PT. Industri Mineral Indonesia yaitu disiplin kerja (22.4%), komunikasi (14,3 %), dan konflik (14,3 %). Oleh karena itu, dari hasil pra-survey yang pertama tersebut peneliti mengambil tiga faktor yang akan menjadi variabel untuk diteliti yaitu disiplin kerja, komunikasi, dan konflik serta ditambah satu variabel lagi untuk diteliti yaitu variabel kinerja untuk mengetahui kinerja karyawan di perusahaan. Berdasarkan 3 variabel dominan dan 1 variabel kinerja tersebut, maka peneliti melakukan pra-survey yang kedua dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 karyawan yang bersangkutan dengan disiplin kerja, komunikasi, konflik, dan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang telah peneliti lakukan kepada sekretaris admin, dan kepala pabrik 1 PT. Industri Mineral Indonesia terdapat beberapa permasalahan di perusahaan seperti disiplin kerja, komunikasi, dan konflik. Permasalahan disiplin kerja sendiri diketahui bahwa karyawan kurang mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan seperti peraturan keamanan lapangan dimana karyawan diwajibkan menggunakan helm, sepatu boots, dan masker tetapi banyak sekali karyawan yang tidak menggunakannya atau hanya menggunakan boots karena merasa perlengkapan lainnya tidak diperlukan. Selain itu, karyawan seringkali datang terlambat pada jam masuk kerja. Hal ini sudah menjadi kebiasaan di perusahaan dikarenakan tidak ada sanksi khusus untuk karyawan yang terlambat masuk, ditambah absensi karyawan yang masih manual belum menggunakan *fingerprint* sehingga karyawan tetap akan dicatat masuk walaupun sudah terlambat kecuali tidak hadir seharian pada jam kerjanya baru akan dicatat ketidakhadirannya dengan alasan sakit, izin, atau tanpa keterangan.

Tabel 1.4 Absensi Karyawan PT. Industri Mineral Indonesia Kota Tanjungpandan bulan Januari sampai Desember 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja Efektif	Keterangan		
				sakit	izin	Alpa
1	Januari	90	26	12	2	6
2	Februari	90	24	34	2	10
3	Maret	90	26	25	-	9
4	April	90	23	14	-	10
5	Mei	90	24	19	-	13
6	Juni	90	22	25	1	9
7	Juli	90	24	19	-	13
8	Agustus	90	26	36	1	4
9	September	90	24	39	2	12
10	Oktober	90	26	36	-	12
11	November	90	25	44	-	5

12	Desember	90	24	35	4	6
----	----------	----	----	----	---	---

Sumber : Data arsip PT. Industri Mineral Indonesia Januari 2018

Berdasarkan data absensi pada tabel 1.4 diketahui bahwa diluar keterlambatan karyawan setiap harinya, masih banyak juga karyawan yang tidak hadir pada jam kerja baik dikarenakan sakit, izin, maupun tanpa keterangan hal ini tentunya menyebabkan kinerja dan produktifitas perusahaan menjadi menurun. Hal ini juga didukung oleh hasil pra survey yang peneliti lakukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Seluruh peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan dapat dipahami oleh seluruh karyawan.	-	2	11	2	-
2	Seluruh karyawan perusahaan telah mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.	-	8	7	-	-
3	Seluruh karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari perusahaan sesuai dengan jam kerja.	1	10	4	-	-
4	Seluruh karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.	-	-	12	3	-

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Tabel 1.5 menunjukkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan PT. Industri Mineral Indonesia dengan analisis pernyataan pada poin pertama jawaban tertinggi diperoleh dengan jawaban ragu-ragu dengan persentase sebesar 73,3%, Poin kedua memiliki jawaban tertinggi tidak setuju dengan persentase 53,3%, Poin ketiga memiliki jawaban tertinggi tidak setuju dengan persentase 66,6% Poin keempat memiliki jawaban tertinggi ragu-ragu dengan persentase 80%. Analisis tersebut menyatakan bahwa karyawan menilai disiplin kerja di PT. Industri Mineral Indonesia masih kurang dalam memahami aturan yang telah ditetapkan, menaati

peraturan yang berlaku, kurangnya kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

Selain terdapat permasalahan dalam disiplin kerja, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan sekretaris admin dan kepala pabrik 1 PT. Industri Mineral Indonesia diketahui bahwa terdapat masalah dalam komunikasi yang ada di dalam perusahaan. Komunikasi yang ada dalam perusahaan dikatakan kurang, terutama antara sesama karyawan. Selain itu, dalam penyampaian informasi pekerjaan sering terjadi kesalah pahaman dan terjadi kekurangan dari informasi yang disampaikan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kesal, dan malas untuk berkomunikasi lagi serta melampiaskan rasa kesalnya dengan menyindir tanpa menyatakan permasalahan secara langsung, hal ini menyebabkan adanya rasa tidak nyaman diantara para karyawan. Permasalahan ini tentu saja merugikan perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan itu sendiri. Hal ini juga didukung oleh hasil pra survey yang peneliti lakukan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Anggota saling menghormati dan memberikan salam ketika berjumpa.	-	5	9	1	-
2	Sudah terjadi komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, serta karyawan dengan atasan.	-	4	10	1	-
3	Setiap karyawan mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi.	-	8	7	-	-

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Tabel 1.6 menunjukkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan PT. Industri Mineral Indonesia dengan analisis pernyataan pada poin pertama jawaban tertinggi diperoleh dengan jawaban ragu-ragu dengan persentase sebesar 60%, Poin kedua memiliki jawaban tertinggi tidak setuju dengan persentase 66,6%, Poin ketiga memiliki jawaban tertinggi tidak setuju dengan persentase 53,3%. Analisis tersebut menyatakan bahwa karyawan menilai komunikasi di PT. Industri Mineral Indonesia masih kurang dalam menghormati sesama anggota, berkomunikasi secara baik dengan karyawan maupun atasan, dan belum mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan sekretaris admin dan kepala pabrik 1 PT. Industri Mineral Indonesia diketahui bahwa selain terdapat permasalahan dalam disiplin kerja dan komunikasi, konflik juga merupakan permasalahan yang kerap terjadi di PT. Industri Mineral Indonesia. Hubungan antara karyawan dapat dibidang tidak cukup baik. Pernah terjadi perbedaan pendapat antar karyawan, kesalahpahaman dan sesekali terjadi adu *argument*, perselisihan, bahkan terjadi perkelahian fisik karena karyawan tidak bisa mengendalikan emosinya. Hal ini juga didukung oleh hasil pra survey yang dilakukan peneliti yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.7 Hasil Pra Survey Variabel Konflik

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Hubungan antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan terjalin dengan sangat baik.	-	2	12	1	-

2	Antar karyawan selalu memiliki pendapat atau persepsi yang sama dalam mencapai tujuan.	2	7	6	-	-
3	Pernah terjadi perselisihan antar karyawan di perusahaan.	-	-	7	7	1

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Tabel 1.7 menunjukkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan PT. Industri Mineral Indonesia dengan analisis pernyataan pada poin pertama jawaban tertinggi diperoleh dengan jawaban ragu-ragu dengan persentase sebesar 80%, Poin kedua memiliki jawaban tertinggi dengan persentase 46,6%, Poin ketiga memiliki jawaban tertinggi setuju dan ragu-ragu dengan persentase 46,6% . Analisis tersebut menyatakan bahwa karyawan menilai adanya konflik kerja di PT. Industri Mineral Indonesia seperti hubungan antara karyawan serta karyawan dengan atasan yang belum terjalin dengan baik, karyawan memiliki pendapat ataupun persepsi yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan, dan pernah terjadi perselisihan antar karyawan di perusahaan.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara sebelumnya diketahui bahwa disiplin kerja, komunikasi, dan konflik merupakan permasalahan yang ada di PT. Industri Mineral Indonesia yang tidak bisa dihindari. Disiplin kerja, komunikasi, dan konflik yang terjadi dapat menyebabkan berkurangnya kinerja perusahaan. Hal ini seringkali memicu konflik dikarenakan kesalnya karyawan terhadap keterlambatan, maupun karyawan yang kesal karena terjadi kesalah pahaman dalam berkomunikasi. Selain itu karyawan tidak melakukan tugasnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan perusahaan, dan karena tiga permasalahan diatas juga membuat karyawan seringkali

mengerjakan pekerjaannya tidak tepat waktu yang menyebabkan kinerja perusahaan menurun dikarenakan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil dari pra survey yang dilakukan peneliti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.8 Hasil Pra Survey Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1	Seluruh karyawan berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.	-	4	11	-	-
2	Seluruh karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan perusahaan.	-	2	11	2	-
3	Seluruh pengetahuan karyawan baik terhadap pekerjaan utamanya.	-	5	8	1	-
4	Seluruh karyawan memiliki kreativitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaan utamanya.	-	6	9	-	-
5	Seluruh karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat waktu.	-	2	13	-	-

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Tabel 1.8 menunjukkan hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 karyawan PT. Industri Mineral Indonesia dengan analisis pernyataan pada poin pertama jawaban tertinggi diperoleh dengan jawaban ragu-ragu dengan persentase sebesar 73,3%, Poin kedua memiliki jawaban tertinggi ragu-ragu dengan persentase 73,3%, Poin ketiga memiliki jawaban tertinggi ragu-ragu dengan persentase 53,3% Poin keempat memiliki jawaban tertinggi ragu-ragu dengan persentase 60%, dan poin kelima memiliki jawaban tertinggi ragu-ragu dengan persentase 86,6%. Analisis tersebut menyatakan bahwa karyawan menilai kinerja karyawan itu sendiri di PT. Industri Mineral Indonesia masih kurang dalam berusaha dengan lebih keras, pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur, pengetahuan terhadap pekerjaan utama karyawan itu sendiri, kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, dan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Industri Mineral Indonesia Kota Tanjungpandan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), konflik (X3), dan kinerja karyawan (Y1) di PT. Industri Mineral Indonesia Kota Tanjungpandan?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan?
4. Bagaimana pengaruh Konflik terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi, dan Konflik terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan?

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberi batasan pada ruang lingkup penelitian perlu ditentukan batasan masalah, maka dari itu penelitian ini terfokuskan pada disiplin kerja, komunikasi, dan

konflik sebagai variabel bebas, dan kinerja sebagai variabel terikat. Sedangkan ruang lingkup penelitian ini sendiri dilakukan di PT. Industri Mineral Indonesia kota Tanjungpandan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian adalah:

1. Mendeskripsikan gambaran disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), konflik (X3), dan kinerja karyawan (Y) di PT. Industri Mineral Indonesia Kota Tanjungpandan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja, Komunikasi, dan Konflik terhadap kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia Tanjungpandan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk meningkatkan wawasan dan pemahaman terhadap permasalahan yang diteliti, sekaligus mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang telah didapat dibangku perkuliahan.
- b. Dapat dijadikan bahan informasi pengetahuan dan tambahan untuk membuka wawasan dan bisa dijadikan referensi yang bermanfaat dan berguna serta relevan untuk lebih sempurna.

2. Manfaat Praktis

Sebagai informasi dan beban tambahan serta menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam menyusun strategi perusahaan nantinya, sehingga dapat menjadi masukan untuk melihat sejauh mana dari disiplin kerja, komunikasi, dan konflik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Industri Mineral Indonesia.

3. Manfaat Kebijakan

Sebagai masukan bagi PT. Industri Mineral Indonesia yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan kinerja karyawan untuk masa yang akan datang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dituliskan untuk memperoleh gambaran yang cukup jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini tersusun 4 (empat) bagian bab yang masing masing sebagai berikut yaitu: landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambil sampel.

BAB IV HASIL PENELITIAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan singkat perusahaan atau instansi dan pengembangan serta memuat jawaban permasalahan yang terdapat diperusahaan dengan menggunakan analisa data yang dikumpulkan dan dipergunakan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang dibutuhkan.

