

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin tingginya persaingan pasar bebas dewasa ini setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan perkembangan zaman baik dalam organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia mengambil peran penting didalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah semua anggota organisasi baik laki-laki maupun perempuan yang saling bekerja sama serta memberikan dirinya demi tercapainya tujuan organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang handal merupakan harapan dan cita-cita yang selalu diupayakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berperan sebagai penggerak dalam mengerjakan semua aktivitas perusahaan yang didasarkan pada kemampuan, kecakapan serta waktu dalam mengelola perusahaan dengan semaksimal mungkin.

Karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja yang optimal karena karyawan menempatkan peranan penting dalam mencapai keberhasilan serta tujuan organisasi baik secara perorangan maupun kelompok. karyawan merupakan kekayaan utama perusahaan aktivitas sehari-hari perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan fungsinya apabila karyawan tidak bekerja dengan baik, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang sehat secara jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik dalam berkompetensi, disiplin, semangat, kreatif, serta memiliki keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dalam dunia kerja.

Salah satu cara yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik. kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satu hal penting yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja karena kedisiplinan mengacu pada ketertiban atau keteraturan. Karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan akan menghambat kemajuan perusahaan tersebut, serta dapat berpengaruh pada hasil kerja yang kurang memuaskan.

Hasibuan mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-

norma yang berlaku (Hartatik, 2014:183). Disiplin kerja merupakan kesadaran yang harus diterapkan dalam diri setiap karyawan, karena apabila karyawan tidak disiplin akan adanya peringatan hingga berujung pada pemberhentian karyawan karena akan membuat buruknya hasil kerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Karyawan dituntut untuk hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu dalam menjalankan aktivitas organisasi, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Faktor disiplin kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Tingkat disiplin yang tinggi ditunjukkan karyawan dengan mentaati peraturan tanpa ada rasa paksaan.

Pada dasarnya karyawan yang kurang disiplin harus diberikan pengarahan secara terus menerus dari pimpinan melalui komunikasi organisasi sehingga karyawan dapat mematuhi segala ketetapan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Kurangnya komunikasi dapat berdampak pada kurang optimalnya pencapaian serta sasaran yang ditetapkan.

Komunikasi merupakan suatu sarana untuk menghubungkan antara satu orang kepada orang lain mengingat bahwa dalam sebuah organisasi terdapat individu-individu dengan karakter yang berbeda-beda.

Menurut Wiryanto komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Romli, 2014:2). melalui komunikasi, karyawan lebih mudah meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja.

Melalui komunikasi karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini karyawan dan pemimpin, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan maupun tugas yang berbeda. komunikasi yang baik juga dapat memudahkan pemimpin perusahaan maupun karyawan mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan perusahaan dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik merujuk pada hubungan yang harmonis yang memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan komunikasi yang baik karyawan dapat memahami tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) merek Bolesa yang berupaya untuk selalu menciptakan produk yang berkualitas dalam menyediakan air minum demi kebutuhan masyarakat Pulau Bangka dengan selalu memperhatikan keunggulan produk, menggunakan sistem *reverse osmosis* yang didatangkan langsung dari luar negeri. Selain menggunakan sistem yang canggih dalam memproduksi air minum dalam kemasan yang semakin maju sesuai dengan perkembangan zaman diperlukan juga kinerja karyawan yang semakin baik sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Bermodalkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan yang beragam, maka setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda namun memiliki tujuan yang

sama dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan seperti pelaksanaan tugas sehari-hari perusahaan.

Berikut ini merupakan data dan jumlah karyawan di PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang berdasarkan jabatan dan jenis kelamin.

Tabel. I.1 Klasifikasi Karyawan PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang berdasarkan Jabatan

No.	Bagian/Jabatan	Jumlah Orang
1	Personalia & Umum	10
2	Keuangan	5
3	Produksi	93
4	Pemasaran	67
5	Accounting	5
6	Quality Control	3
7	Divisi Plastik	27
	Total	210

Sumber : Data dari PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang, 2018

Tabel I.1 menjelaskan jumlah karyawan PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang berdasarkan jabatan. Jumlah karyawan terbanyak terdapat pada bagian produksi dan pemasaran dimana karyawan yang bekerja dibagian produksi berjumlah 93 orang (44,2%) sedangkan karyawan yang bekerja dibagian pemasaran berjumlah 67 orang (32,0%).

Tabel. I.2. Klasifikasi Karyawan PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	120 orang
2	Perempuan	90 orang
	Jumlah	210 orang

Sumber : Data dari PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang, 2018

Berdasarkan tabel I.2 diatas, karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 120 orang (57,1%) dan karyawan berjenis kelamin perempuan 90

orang (42,8%). Jadi total karyawan bagian Produksi dan Pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang berjumlah 210 orang.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang, terdapat permasalahan antara lain disiplin kerja dan komunikasi organisasi. Hal itu terlihat dari data absensi yang diberikan pihak perusahaan dan diperkuat melalui wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala bidang pemasaran, beliau mengatakan bahwa masih kurangnya sikap disiplin dalam diri karyawan dalam hal kehadiran untuk menjalankan tugas yang diberikan.

Tabel. 1.3 Absensi Karyawan PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang bulan Januari sampai Oktober 2017

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja Efektif	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
				sakit (hari)	Izin (hari)	alpa (hari)	
1	Januari	210	25	62	30	70	2.87
2	Februari	210	24	63	25	75	3.00
3	Maret	210	26	78	27	79	3.13
4	April	210	23	47	29	63	2.67
5	Mei	210	24	40	18	56	2.10
6	Juni	210	24	51	35	82	3.10
7	Juli	210	24	78	33	94	3.78
8	Agustus	210	26	108	34	74	3.68
9	September	210	24	53	36	71	2.95
10	Oktober	210	26	92	11	88	3.25

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2018

Data absensi PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang bulan Januari-Oktober menunjukkan jumlah ketidakhadiran karyawan paling banyak di bulan Juli mencapai 3,78% dimana karyawan yang tidak hadir dikarenakan sakit 78 hari, izin 33 hari dan alpa 94 hari.

Menurunnya kinerja karyawan terlihat dari tabel data hasil kerja karyawan pada penjualan Air Minum Dalam Kemasan jenis gallon tahun 2016-2017 yang

ada di PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang. Berikut ini adalah tabel data hasil kerja penjualan Air Minum Dalam Kemasan jenis gallon tahun 2016-2017 :

Tabel. I.4 Data Hasil Kerja Karyawan pada Penjualan Air Minum Dalam Kemasan jenis Gallon tahun 2016-2017

Bulan	Tahun 2016	Tahun 2017	Keterangan (%)
Januari	146.332	125.540	14,66
Februari	132.001	123.643	6,33
Maret	144.607	137.810	4,70
April	148.234	132.908	10,33
Mei	143.756	146.774	2,09
Juni	136.556	121.970	10,68
Juli	131.439	135.339	2,96
Agustus	153.133	145.522	4,97
September	137.930	138.827	0,65
Oktober	133.894	141.232	5,48
November	136.061	132.470	2,63
Desember	135.677	123.046	9,30
Total	1.679.620	1.605.080	

Sumber : Data dari PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang,2018

Berdasarkan tabel I.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang mengalami penurunan, pada bulan januari mengalami penurunan tertinggi yaitu sebesar 14,16% dalam penyediaan Air Minum Dalam Kemasan jenis gallon, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan belum optimal. Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya disiplin kerja dan komunikasi organisasi.

Selain hambatan disiplin kerja ada pula hambatan lain yakni, masalah komunikasi organisasi dimana berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan/karyawati terdapat masalah yang berkaitan dengan komunikasi dalam organisasi yang ada di PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang yaitu terdapat

kesejangan komunikasi antara atasan dan bawahan dimana pemimpin sering tidak masuk ke kantor sehingga komunikasi tidak berjalan dengan efektif.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis ingin melakukan penelitian untuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi dan Pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang (Bolesa)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang?
3. Apakah komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang?
4. Apakah disiplin kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan untuk memberikan ruang lingkup agar pembahasan masalah tidak terlalu luas dan lebih fokus. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian hanya dilakukan di PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang.
2. Objek yang diteliti hanya karyawan bagian produksi dan pemasaran PT.Duta Putra Lexindo Pangkalpinang.
3. Variabel yang diteliti hanya variabel disiplin kerja, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran disiplin kerja, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang secara parsial.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran PT.Duta Putra Lexindo Pangkalpinang secara parsial.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi dan pemasaran

PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang secara simultan.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan menambah serta memperluas pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Putra Lexindo Pangkalpinang. Penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi dan informasi bacaan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan PT. Duta Putra Lexindo mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhi

sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi, dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, defenisi operasional dan ukuran variabel, pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain : gambaran umum tentang instansi, penyajian data, serta pembahasan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan secara keseluruhan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa mendatang.

