

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ini sangat penting bagi seluruh manajemen perusahaan untuk menyadari kepentingan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kemampuan yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan melalui disiplin kerja yang harus ditaati (Arif Yusuf Hamali, 2018:43).

Memperhatikan pentingnya peranan strategi sumber daya manusia maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap pegawai di instansi karena kinerja adalah salah satu gambaran tentang pekerjaan seseorang dalam instansi yang telah mendapatkan hasilnya dengan baik (Abdurrahman 2019:12). Kinerja yang baik, tidak lepas dari peran masing-masing pegawainya. Seorang pegawai harus dapat bekerja secara optimal hal ini bisa diukur dalam kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik adalah Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan serta mewujudkan kemajuan dan cita-cita perusahaan, penting bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang baik dari karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan, karena semakin

baik kinerja seorang karyawan, semakin baik pula sistem kerja di perusahaan tersebut.

Didalam suatu perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2018:118) kinerja adalah hasil dari mutu serta kuantitas kerja karyawan dalam memenuhi komitmennya terhadap kewajiban yang diberikan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Meskipun faktanya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda. Karyawan pasti merasa puas apabila hasil kinerja mereka dihargai. Pencapaian tujuan suatu keberhasilan organisasi untuk mewujudkan visi dan misi sangat bergantung dengan sumber daya kualitas yang ada dalam organisasi. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain disiplin kerja dan komunikasi.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, memiliki Disiplin Kerja adalah faktor penting. Ketika seorang karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku, maka karyawan tersebut menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Menurut (Muhyadin, 2019:9) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kedisiplinan penting bagi perusahaan sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Hal tersebut bertujuan untuk menegakkan kedisiplinan untuk ditaati karyawan sebagai bentuk langkah untuk mencapai tujuan perusahaan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Selain Disiplin Kerja, sebuah perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk atau arahan kepada sesama pegawai yang lebih berpengalaman mengenai pelaksana. Dalam mencapai tujuan membutuhkan komunikasi dan kedisiplinan yang efektif. Salah satu tantangan komunikasi adalah bagaimana menyampaikan informasi kesemua bagian organisasi serta menerima informasi dari semua organisasi .

Berdasarkan pengamatan peneliti dan hasil wawancara, mengatakan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, Karena ada beberapa pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai apa yg di inginkan instansi dan tidak menaati peraturan dalam bekerja yang diakibatkan oleh disiplin kerja yang

belum maksimal, seperti adanya karyawan yang datang terlambat, karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, dan adanya karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan SOP, masalah tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik, hal ini menyebabkan hasil kerja yang belum maksimal. Oleh karena itu disiplin kerja patut untuk ditegakkan dengan adanya bantuan komunikasi yang terjalin dengan baik terhadap karyawan, dengan komunikasi yang baik disiplin kerja juga pasti akan terbentuk dengan baik sehingga dapat menanggapai tujuan dari program kerja yg dikerjakan.

**Tabel 1.1 Data Keterlambatan Karyawan**

Tahun	Jumlah Keterlambatan	Jumlah Tidak Hadir	Persentase %
2020	12	6	28%
2021	18	7	39%
2022	16	4	31%

Sumber: Kantor sekretariat pengelola gedung aneka bhakti II 2023

Berdasarkan hasil dari tabel diatas setiap tahunnya mengalami penurunan disiplin waktu saat masuk kerja dan ketidakhadiran karyawan hal ini bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan. Sehingga bisa disimpulkan masih banyak pegawai yang tidak tertib dalam masuk bekerja dan ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun.

Selain disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi yang masih belum maksimal. Karena ada karyawan yang menjalankan tugas kurang sesuai dengan apa yang diinginkan instansi yang diakibatkan oleh komunikasi yang gagal seperti penyampaian yang kurang

jelas sehingga informasi yang diterima tidak tersampaikan dengan baik, jarangnya pegawai untuk bertukar pendapat dengan sesama rekan kerja, pemberian informasi yang kurang jelas sehingga rekan kerja tidak setuju dengan apa yang disampaikan, dan masih ada beberapa pegawai yang tidak menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Hal ini menyebabkan hasil kerja yang belum maksimal dan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun.

Penurunan kinerja karyawan ditunjukkan dengan ketidakpuasan klien. Hal yang terjadi dalam penurunan tersebut seperti menurunnya kualitas kerja karyawan sehingga kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Karena pelayanan yang diberikan masih kurang maksimal dan terkadang dalam penyelenggaraan suatu acara masih terdapat adanya masalah seperti karyawan kurang paham apa yang diinginkan oleh klien, hal ini dapat menyebabkan acara tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan ini dapat mengakibatkan klien kurang puas dengan pelayanan yang diberikan, maka dengan itu perlu adanya SDM yang berkualitas untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kualitas kerja. Karena dengan adanya komunikasi yang baik akan menghasilkan informasi yang baik, namun tanpa adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya disiplin kerja sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapakan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Bagi Penulis

Bagi penulis dapat menambah informasi, wawasan dan pengalaman serta dapat menggali secara langsung informasi dari suatu perusahaan.

### 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dapat diharapkan para karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Universitas

Bagi universitas diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lainnya dalam rangka mengkaji masalah yang sama, dan dapat dijadikan sebagai perbandingan.

## 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi masalah tersebut dalam penelitian ini, sehingga dapat didiskusikan secara lebih fokus dan mendalam. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini hanya pada disiplin kerja dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika penulisan yang tersusun dibagi dalam beberapa bab yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan

masalah penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

## **BAB II            TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terdiri dari disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan dan berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB III            METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, instrumen penelitian, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan metode analisis data.

## **BAB IV            HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan, hasil analisis data dan juga pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini akan menyajikan secara singkat mengenai kesimpuan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan, dan saran untuk mengembangkan penelitian ini lebih lanjut.