

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, membuat perusahaan-perusahaan di industri teknologi menghadapi, persaingan yang semakin ketat. Agar tetap relevan dan kompetitif di pasar yang dinamis ini, perusahaan tersebut harus memastikan kinerja optimal dari karyawannya.

Kinerja konseptual dapat diamati dari dua sudut pandang, yaitu kinerja individu pegawai kinerja organisasi. Dengan kata lain, ketika seseorang bekerja disuatu organisasi, pekerjaan adalah sekumpulan perilaku dan aktivitas individu yang selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai ukuran output dari pekerjaan pekerjaan seorang karyawan, sehingga kinerja dapat dijelaskan sebagai output dari pekerjaan atau kemampuan seorang pegawai dan memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan, secara kualitatif dan kuantitatif. Kinerja juga bermakna sebagai tolak ukur prestasi pekerjaan seorang pegawai. Oleh karena itu, kompetensi pegawai dapat dipandang sebagai indikasi kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Wexley dan Yukl (2005) menemukan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain yaitu, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan menurut Magkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

adalah elemen personal dan komponen Komunikasi Kerja organisasi, antara lain penjelasan pekerjaan yang terperinci, wewenang yang sesuai, tujuan tantangan dalam pekerjaan, dan pola komunikasi yang efektif, dan Hubungan yang seimbang, suasana pekerjaan yang penuh hormat aktif dan penuh potensi karir dan kesempatan pekerjaan yang relatif layak peningkatan. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan Kedisiplinan kerja yang berasal dari pegawai itu sendiri dan motivasi yang datang dari manajer atau dari pegawai itu sendiri dan komunikasi yang baik antara rekan pekerjaan dan pimpinan dari menyelesaikan segala tugas yang ada.

Keberhasilan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, Disiplin Kerja. Menurut Rivai (2010), Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan memotivasi mereka untuk mengubah perilaku, dan meningkatkan kesadaran mereka terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu untuk menumbuhkan sikap disiplin, hendaknya pimpinan berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya, menyampaikan segala norma yang berlaku dalam perusahaan, dan menciptakan rasa bahwa karyawan dapat menaati aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam organisasi motivasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tercapai seperti kebutuhan pegawai mengenai kompensasi atau *reward*. Untuk mendorong karyawan datang pekerjaan tepat waktu, perusahaan perlu memotivasi karyawan agar pekerjaan lebih giat, disiplin dan mengembangkan keterampilannya oleh karena itu perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah

mengorbankan waktu, tenaga, keterampilan dan kemampuannya agar mereka merasa puas juga dihargai. Karyawan harus mempunyai kesempatan merasakan dan menikmati pekerjaannya, bukan melakukannya secara formal, dengan demikian karyawan tidak akan bosan dan semakin bersemangat dalam menyelesaikan aktivitas dan tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan akan lebih bahagia dalam bekerja jika didukung dengan berbagai situasi dukungan, yang dapat membantu mereka meningkatkan keterampilannya.

Perusahaan sangat berharap dengan adanya motivasi dari para pengelola, maka seluruh insan perusahaan sangat mengharapkan dapat menciptakan Disiplin Kerja yang baik demi perkembangan perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Motivasi dan Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan Motivasi Kerja pegawai adalah dengan memberikan pelatihan vokasi kepada seluruh karyawan dan hasilnya akan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Efektivitas motivasi sendiri akan terlihat ketika karyawan termotivasi dan menerapkannya sesuai dengan kebutuhannya. Sebab efek motivasi tidak hanya dirasakan oleh karyawan saja juga tidak hanya dirasakan oleh perusahaan saja.

Yang diperlukan perusahaan bukan hanya motivasi saja namun yang terpenting adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk setiap fungsi perusahaan karena sistem dan manajemen bisnis dikendalikan oleh komunikasi, perusahaan yang baik harus mampu memperhitungkan aktivitas karyawan dalam menjalankan usahanya.

Tujuan komunikasi sendiri adalah menyampaikan kesadaran dan pemahaman antar atasan dan pegawai. Kualitas tata kelola perusahaan dinilai melalui proses komunikasi (Razi dan More,2008), komunikasi yang efektif terwujud dalam peningkatan kinerja karena karyawan mampu menunjukkan kolaborasi yang baik.

PT Alpha Teknologi Indonesia adalah sebuah perusahaan teknologi yang berbasis di indonesia. Perusahaan berfokus pada pengembangan perangkat lunak dan sistem informasi. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan dan solusi teknologi, termasuk pengembangan perangkat lunak khusus, integrasi sistem, manajemen basis data, juga konsultasi teknologi. PT Alpha Teknologi Indonesia juga terlibat dalam beberapa proyek pengembangan aplikasi seluler dan web.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT Alpha Teknologi Indonesia, masih teridentifikasi permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini disebabkan karena sebagian pegawai yang kurang menyadari bahwa tugas yang diberikan kepadanya merupakan tugas representatif yang harus mereka penuhi, masalahnya sudah teratasi dan dijelaskan namun ternyata masih ada beberapa karyawan mendelegasikan pekerjaan kepada orang lain atau terlambat memenuhi janji pekerjaan karena berbagai alasan. Dari segi disiplin, kurang efektifnya waktu pekerjaan pegawai, terbukti masih adanya karyawan yang tidak masuk kerjaan pada jam kerja saat ini.

Dari hal motivasi, kepemimpinan tidak hanya mencakup bawahan, tetapi juga dari dalam diri karyawan itu sendiri, misalnya semangat pekerjaan, yang rendah dan

penyelesaian tugas karyawan yang kurang optimal. Selain itu dalam hal komunikasi, tidak semua tugas dapat diselesaikan secara maksimal karena komunikasi antara karyawan sangat minim setiap kali melakukan suatu tugasnya.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kualitas dan Kuantitas Kinerja Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Periode September 2023- Februari 2024**

Penilaian Kualitas dan Kuantitas Kinerja Karyawan									
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun						Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb		
Sasaran Kerja Karyawan	75	86	80	81	76	80	77	80	Sedang
Perilaku Kerja	75	85	83	80	77	76	83	81	Sedang
Prestasi Kerja	75	80	78	83	88	79	77	81	Sedang
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>81</b>	<b>Sedang</b>

Berdasarkan Tabel 1.1 Terlihat bahwa pada periode tahun 2023 s.d 2024 kinerja karyawan pada PT. Alpha Teknologi Indonesia mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam 6 bulan terakhir secara umum mengalami penurunan pada sasaran kerja karyawan yang sangat signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin

turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai. Komitmen karyawan dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut (Anissa Fitri Amanda, Machasin, & David Chairilisyah, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi yang tinggi akan loyal terhadap perusahaan (Ahmad Suhardi, Ismilasari & Jumawan Jasman, 2021). Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi akan tidak loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi memiliki keseriusan dalam bekerja dan memiliki loyalitas yang positif terhadap organisasi. Perilaku karyawan dipengaruhi sesuai dengan harapan organisasi karena keterikatan organisasi yang kuat dari karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen akan terus-menerus berusaha untuk bertindak menuju tujuan perusahaan dan menunjukkan keinginan untuk tetap di organisasi lebih lama.

**Tabel 2.1 Data Absen Karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia Periode  
September 2023- Februari 2024**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Presentase Peterlambatan
September	200	19	9,6%



Oktober	200	40	20%
November	200	45	22,56%
Desember	200	61	30,58%
Januari	200	84	41,93%
Februari	200	97	48,38%

Dari Tabel 2.1 Diatas tingkat keterlambatan karyawan dari bulan September 2023- Februari 2023, adalah seperti yang Tercantum: Jumlah karyawan yang terlambat pada bulan september 2023 jumlah karyawan yang terlambat masuk sebanyak 19 orang dan tingkat keterlambatannya sebesar 9,6%. Persentase pegawai yang terlambat masuk pada bulan oktober meningkat drastis dengan persentase keterlambatan sebesar 20% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 40 orang. Pada bulan november persentase keterlambatan juga meningkat sebesar 22,56% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 45 orang. Pada bulan desember dengan persentase keterlambatan sebesar 30,58% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 61 orang. Pada bulan Januari presentase juga meningkat menjadi 42,93% dengan jumlah keterlambatan sebanyak 84 orang. Pada bulan februari keterlambatan juga meningkat dengan persentase keterlambatan sebesar 48,38% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 97 orang. Dari persentase keterlambatan karyawan ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dan melanggar peraturan karena kurang menerapkan sikap disiplin, namun banyak juga yang menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan dan menjaga ketertiban sehingga dapat mencakup hasil kinerja yang baik. Selain itu permasalahan lain terkait Disiplin Kerja yang muncul di PT Alpha Teknologi Indonesia adalah terkait waktu istirahat, ada beberapa karyawan yang secara konsisten melebihi waktu istirahatnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang penulisan diatas. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memperdalam topik tersebut sehingga diputuskanlah judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALPHA TEKNOLOGI INDONESIA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan mengenai latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia?
4. Apakah pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menjelaskan adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia.
2. Menjelaskan adanya pengaruh motivasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia.
3. Menjelaskan adanya pengaruh Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Alpha Teknologi Indonesia.
4. Menjelaskan adanya pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian dapat dijadikan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, juga sebagai ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **a) Bagi Peneliti**

Bagi peneliti diharapkan, terus mengembangkan ilmunya dan menerapkan teori dan pembelajaran selama melakukan penelitian, sehingga dapat bermanfaat bagi semua orang dan dunia pekerjaan nyata

b) Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagaimana Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan komunikasi karyawan, dan menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan. Selain itu, dapat dijadikan acuan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kinerja dari perusahaan

c) Bagi Akademis

Peneliti berharap tulisan ini mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan, terutama kajian ilmu pada mahasiswa di bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

d) Bagi Pihak Lain

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat secara langsung maupun tidak langsung dapat menjadi penelitian yang terpercaya dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang mengangkat permasalahan serupa.

### **1.5 Sistematika Tugas Akhir**

Agar mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran yang ringkas mengenai tugas akhir dari penelitian ini, oleh sebab itu sistem penulisannya dibagi menjadi lima bab yang sebagian besar disusun seperti yang tercantum:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penulisan.

## **BAB II: TELAAH PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai teoritis dan empiris yang berhubungan erat dengan topik dari penelitian, yaitu pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Kerja karyawan pada kinerja karyawan dan kerangka konseptual juga hipotesis yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar pemikiran peneliti.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini merujuk kepada penjelasan mengenai desain dari penelitian, populasi dan sample penelitian yang digunakan oleh peneliti, jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti, definisi operasional variabel dan skalapengukuran, juga metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini terisi tentang profil perusahaan yang diteliti, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan dan implikasi manajerial.