

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemanfaatan waktu perlu dilakukan individu dalam proses kehidupan sehari-hari. Hal ini membuat pentingnya manajemen SDM untuk mengatasi masalah yang tidak menentu. Peran manusia di dalam perusahaan sangatlah penting, karena jika tidak ada manusia di dalamnya kinerja karyawan tidak akan bisa dilaksanakan. Sumber daya manusia adalah individu yang menggunakan seluruh kemampuannya untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia berperan demi keberlangsungan kinerja karyawan secara bagus. Sumber daya manusia bermutu mempunyai peran yang penting demi keberhasilan perusahaan (Pratama & Kurniawan, 2024).

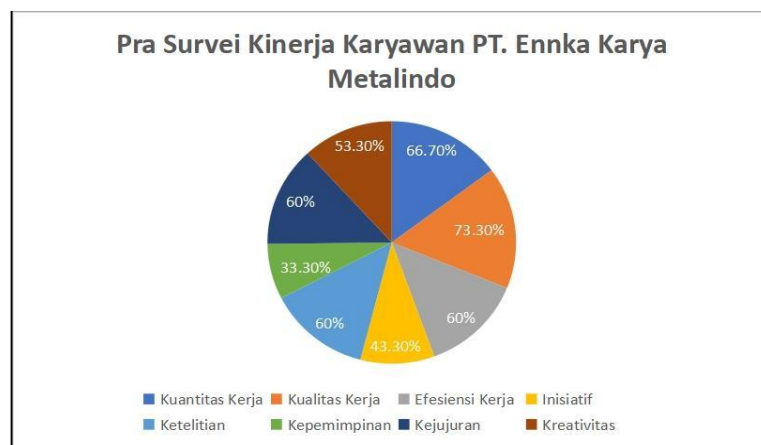
Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan perusahaan dengan baik, perlu adanya pelatihan, pengarahan, pengawasan dan pengembangan terhadap karyawan dalam peningkatan kualitas SDM secara baik. Tujuan perusahaan akan tercapai jika mempunyai SDM secara bagus. Kinerja membuat pegawai terus memiliki pertanggung jawaban terhadap pekerjaan. Pertanggung jawaban ini berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dalam rentang waktu. Hasil penambahan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sinaga, 2020). Semangat dalam bekerja harus selalu ditumbuhkan karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan

dengan baik. Perusahaan tentu mempunyai target atau tujuan yang harus tercapai, hal ini membuat semua karyawan harus selalu bekerjasama dengan baik. Kerjasama yang baik antar karyawan akan dapat membantu sebuah perusahaan menjadi perusahaan yang terus berkembang. Menurut Rivai & Sagala (2009), kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan secara bersama- sama.

Kinerja karyawan inilah yang mempunyai peran penting didalam perusahaan, seperti halnya yang terjadi pada PT. Ennka Karya Metalindo mempunyai kinerja Karyawan yang sudah baik. PT Ennka Karya Metalindo adalah perusahaan manufaktur maupun distributor bahan bangunan. Perusahaan didirikan tanggal 07 Mei 2022. Perusahaan ini mempunyai 125 karyawan, yang terbagi dari berbagai bidang, dari mulai TKBM (Tenaga Kerja Muat Barang), sopir, dan sales. PT Ennka Karya Metalindo sendiri berlokasi di Jl. Raya Balerejo-Muneng, Dusun Balongmloko, Desa Kedungrejo, Kec. Balerejo, Kabupaten Madiun.

Penelitian ini menggunakan pra survei dengan sebanyak 30 karyawan sebagai responden. Responden ini diambil 10 karyawan dari perwakilan setiap bidang pada PT Ennka Karya Metalindo dan dipilih secara acak. Dalam penyebaran pra survei ini dilakukan menggunakan media online dengan link Google form yang telah dibagikan peneliti. Pra survei ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam perusahaan PT Ennka Karya Metalindo terdapat permasalahan maupun fenomena yang perlu diteliti. Selain menggunakan pra survei, peneliti juga telah melakukan observasi dan

wawancara untuk mendapatkan data yang lebih valid dalam melakukan penelitian. Adapun pra survei berupa:



Sumber: Data Diolah 2024.

Gambar 1. 1 Diagram Pra Survei Indikator Kinerja Karyawan.

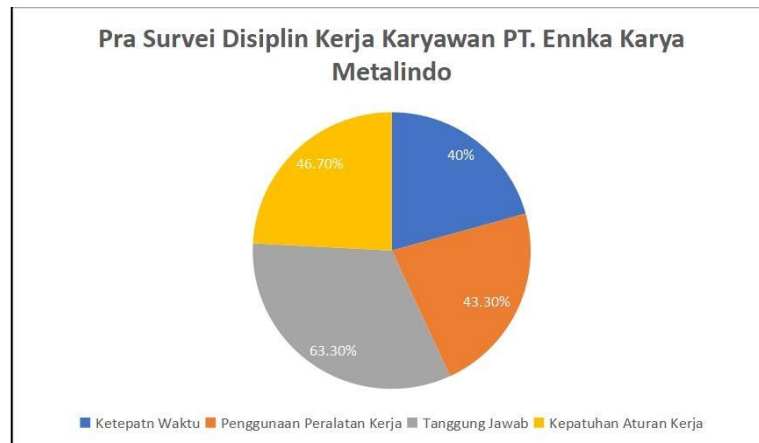
Berdasarkan Diagram 1.1 diatas bahwasanya kinerja karyawan PT. Ennka Karya Metalindo dalam kategori baik. Hal tersebut terlihat pada kuantitas kerja, kualitas hasil kerja secara efisien atas pelaksanaan tugas, kejujuran, ketelitian, maupun kreativitas secara baik. Namun terdapat beberapa indikator yang tergolong rendah yaitu inisiatif karyawan dengan persentase 43,30% dan kepemimpinan antar karyawan dengan 33,30%. Kepemimpinan antar karyawan penting dilakukan dalam membangun inisiatif dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan antar karyawan yang masih rendah akan berpengaruh pada inisiatif dalam bekerja. Permasalahan ini terjadi pada beberapa karyawan PT Ennka Karya Metalindo. Hasil dari wawancara yang sudah dilaksanakan, hal tersebut bisa disebabkan karena mereka merasa kurang menguasai lingkungan kerja dan karyawan tersebut belum mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik. Keadaan tersebut membuat mereka merasa canggung

dalam memulai suatu pekerjaan, karena masih banyak karyawan lama yang lebih berpengalaman.

Kinerja karyawan dapat terpengaruhi atas berbagai faktor, berupa disiplin kerja. Kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan adanya disiplin kerja, yaitu semakin baik disiplin kerja yang dilakukan karyawan, semakin baik juga kinerja yang dilakukan oleh karyawan, dan sebaliknya jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang tidak baik, tentu kinerja karyawan akan menurun. Disiplin kerja adalah perilaku individu yang menaati peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi (Efendi *et al.*, 2020). Perusahaan pasti mempunyai peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dengan adanya peraturan tersebut karyawan harus selalu melaksanakan dan mematuhi. Disiplin kerja yang baik dapat diciptakan jika semua karyawan mempunyai kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja.

Atasan mempunyai peran yang penting yaitu memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, dan tegas terhadap aturan yang telah disepakati. Menurut John Zysman & Arnaud Costinot (2022), Disiplin ialah suatu rasa sedia atau keinginan dalam menaati berbagai norma masyarakat sekitarnya. Penelitian dari Riut Iptian *et al.*, (2020), Bambang Siswanto (2019), Jasman Saripuddinn Hasibuan *et al.*, (2019), Dhiyan Nanda Pratama *et al.*, (2020), dan Muhamad Ekhsan (2019) bahwasanya disiplin kerja punya dampak positif signifikan atas kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh John Zysman & Arnaud Costinot (2022) bila disiplin kerja

tidak berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Pra Survei disiplin kerja karyawan pada PT. Ennka Karya Metalindo terlihat dalam diagram berikut:



Sumber: Data Diolah 2024.

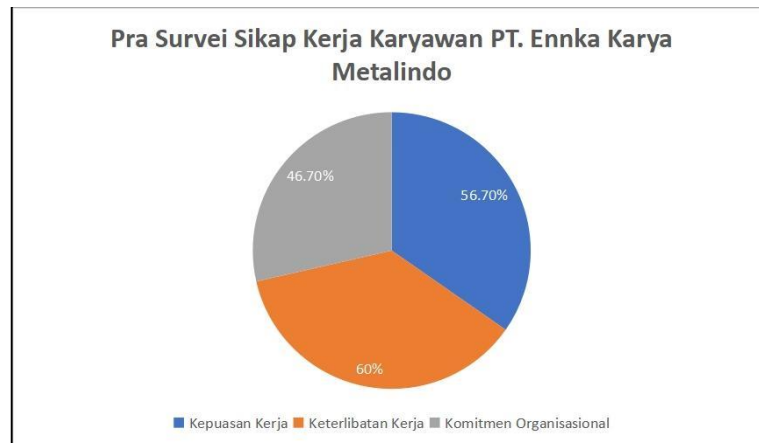
Gambar 1. 2 Diagram Pra Survei Indikator Disiplin Kerja.

Diagram diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Ennka Karya Metalindo masih rendah. Hal tersebut bisa terlihat dari beberapa indikator yang masih rendah yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan penggunaan peralatan dalam bekerja. Hal tersebut ditarik kesimpulan bila ketepatan waktu dalam bekerja akan mempengaruhi kepatuhan terhadap aturan sehingga disiplin kerja menjadi rendah. Perusahaan telah menyediakan alat keselamatan sesuai dengan prosedur, tetapi masih ada beberapa karyawan yang mengabaikan keselamatan mereka. Kepatuhan terhadap aturan yang rendah ini umumnya dilakukan oleh beberapa karyawan yang kurang mempunyai kesadaran tentang pentingnya kedisiplinan. Kurang tegasnya atasan dan kurangnya pengawasan adalah salah satu penyebabnya, sehingga membuat karyawan berbuat semena- mena terhadap aturan yang ada. Hal ini perlu diperhatikan serius oleh perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu sikap kerja. Sikap kerja mempunyai peran penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang baik. Sikap kerja disini berhubungan dengan bagaimana perilaku dan pemikiran karyawan terhadap pekerjaan maupun masalah yang terjadi pada perusahaan. Sikap kerja ini berdampak pada kinerja karyawan, karena sikap kerja ini berhubungan dengan kepuasan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan, semakin karyawan memiliki kepuasan dan berkomiten terhadap perusahaan, kinerja karyawan akan terus mengalami peningkatan ke arah yang positif. Sikap kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dengan kecenderungan pikiran maupun perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaan, dan segala sesuatu harus dilakukan oleh pegawai ini merupakan fungsi dari usahanya yang tercermin hasil (Agung Dwi Nugroho *et al.*, (2023).

Sikap kepedulian harus dikedepankan dalam bekerja terhadap sesama karyawan. Dengan adanya sikap tersebut akan membuat karyawan lain merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Ivancevich (2007) sikap kerja adalah seseorang yang mempunyai pengetahuan sehingga mempunyai tanggapan terhadap situasi yang dihadapi. Penelitian dari Agung Dwi Nugroho *et al.*, (2023), Alias *et al.*, (2018), Vivi nila Sari *et al.*, (2019), Nuraini Wulandari *et al.*, (2023), dan Penelitian Siti Lam'ah Nasution (2019) menemukan bila sikap kerja berdampak signifikan positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut tidak sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Rd. Kresna Yudi Kusumah *et al.*, (2017) bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja terhadap

kinerja karyawan. Pra Survei sikap kerja karyawan pada PT. Ennka Karya Metalindo terlihat dalam diagram berikut:



Sumber: Data Diolah 2024.

Gambar 1. 3 Diagram Pra Survei Indikator Sikap Kerja.

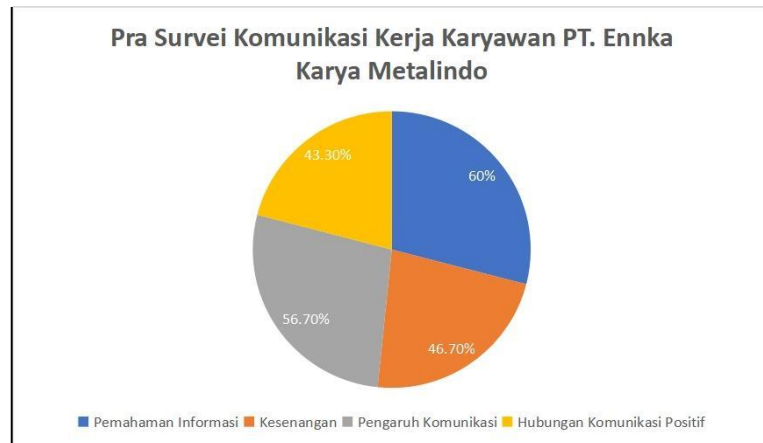
Diagram diatas menunjukkan bahwa Sikap kerja karyawan pada PT. Ennka Karya metalindo masih rendah. Hal dapat disebabkan oleh beberapa indikator seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang rendah. Dengan kepuasan kerja yang rendah tersebut bisa membuat komitmen organisasional menjadi rendah. Hal inilah yang membuat kepuasan kerja menjadi penting didalam perusahaan, karena mencerminkan perilaku karyawan dalam bekerja. Wawancara yang telah dilakukan kepuasan kerja yang rendah ini dapat disebabkan karena karyawan baru yang belum bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Kinerja karyawan disebabkan adanya faktor disiplin kerja dan sikap kerja, selain itu kinerja karyawan juga mendapatkan dampak dari faktor lain yaitu komunikasi kerja. Komunikasi kerja yang baik harus terus dilakukan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan

tidak akan bisa dilakukan tanpa adanya komunikasi kerja. Komunikasi kerja ini berhubungan dengan penyampaian informasi dan pemahaman seseorang.

Komunikasi kerja adalah penyampaian informasi melalui pemahaman yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan cara verbal maupun non verbal (Mulyana, 2012). Dalam berkomunikasi karyawan harus memperhatikan kondisi karyawan lain, karena karyawan mempunyai perasaan yang berbeda-beda. Berhati-hati dalam berkomunikasi adalah hal yang penting, karena informasi yang disampaikan bisa menjadi konflik antar karyawan. Menurut Mangkuprawira (2007) komunikasi adalah penyampaian informasi yang dilakukan oleh seseorang sehingga berdampak pada pemahaman orang lain. Penelitian dari Syahrudin *et al.*, (2020), Muhammad Andi Prayogi *et al.*, (2019), Bagas Pratama putra (2022), Ade Risna Sari *et al.*, (2023), dan Irwan *et al.*, (2024) menemukan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dari Febriana Ananda Silalahi *et al.*, (2021) bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja. Komunikasi ini berkaitan dengan suatu kegiatan menyampaikan informasi kepada orang lain. Komunikasi akan berjalan dengan baik jika karyawan mempunyai rasa kepedulian dan toleransi yang tinggi terhadap karyawan lainnya. Komunikasi dibedakan menjadi dua yaitu komunikasi karyawan dengan sesama karyawan dan karyawan dengan atasan. Hubungan keduanya harus sejalan dengan tujuan perusahaan.

Komunikasi yang terus dilakukan dapat mengantisipasi hal negatif yang dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuan. Pra Survei komunikasi kerja karyawan pada PT. Ennka Karya Metalindo terlihat dalam diagram berikut:



Sumber: Data Diolah 2024.

Gambar 1. 4 Diagram Pra Survei Indikator Komunikasi Kerja.

Berdasarkan diagram 1.4 diatas komunikasi yang dilakukan karyawan PT. Ennka Karya Metalindo masih rendah. Kesenangan dalam berkomunikasi yang rendah akan berpengaruh terhadap tingkat hubungan interpersonal dikantor. Hasil wawancara yang dilakukan kesenangan dalam berkomunikasi yang rendah ini bisa disebabkan karena adanya karyawan yang masih mencari perhatian terhadap atasan. Keadaan tersebut membuat beberapa karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja. Keadaan ini terjadi karena adanya karyawan yang ingin dipuji oleh atasan maupun karyawan, padahal setiap karyawan mempunyai pemikiran dan perilaku yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa menjadi permasalahan yang akan berdampak pada kinerja karyawan, jika tidak diperhatikan serius oleh perusahaan. Maka penelitian ini dilakukan dengan judul

“Pengaruh Disiplin kerja, Sikap kerja, dan Komunikasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Ennka Karya Metalindo”.

B. Batasan masalah

Didasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini terdapat batasan masalah yang bertujuan menghindari permasalahan yang diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variabel yang dipakai berisi disiplin kerja (X1), sikap kerja (X2), komunikasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y).
2. Penelitian ini dilaksanakan di karyawan PT Ennka Karya Metalindo didesa Kedungrejo, Kecamatan Balerejo, Kabupaten Madiun.

C. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang dan batasan permasalahan yang sudah disampaikan, sehingga diterima beberapa rumusan masalah seperti berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo ?
2. Apakah Sikap Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo ?
3. Apakah Komunikasi Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian adalah membuktikan secara empiris Pengaruh Disiplin

Kerja, Sikap Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ennka Karya Metalindo.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis. Sebagai acuan atau penunjang teori sebelumnya yang sudah diteliti sesuai variabel yang sudah diteliti dan ditinjau untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan di dunia pendidikan.
2. Manfaat Praktis. Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yaitu:
 - a. Bagi Penulis, Untuk meningkatkan pemahaman apa yang sudah di dapatkan di masa perkuliahan dan dapat di implementasikan di masa yang akan datang.
 - b. Bagi PT Ennka Karya Metalindo, Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan dapat mengevaluasi kekurangan yang ada untuk diperbaiki, dan lebih memperhatikan karyawan dalam berkerja.
 - c. Bagi Universitas PGRI Madiun, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi review serta makalah akademik yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.
 - d. Bagi Peneliti, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya.