

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dari adanya teknologi masa kini yang semakin canggih membentuk dunia perusahaan mengalami persaingan ketat. Maka, perusahaan yang mempunyai kualitas dengan daya saing tinggi dapat mengembangkan semua pencapaian yang telah ditargetkan di masa yang akan datang. Setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk mengelola sumber daya yang mereka miliki supaya efektif dalam menghadapi tantangan yang ada demi mempertahankan perusahaan agar berjalan dengan baik.

Mandey dan Makel (2014, hal. 185) “Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam menentukan maju atau tidaknya organisasi yang dikelola. Organisasi selalu memiliki upaya untuk mendapatkan sumber daya yang dapat meringankan beban demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya apabila diatur dengan bijak, maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan secara optimal. Setiap permasalahan yang dihadapi, perusahaan atau organisasi harus mencari solusi yang akurat dan tepat sasaran”.

Tenaga kerja atau karyawan adalah nadi serta unsur terpenting yang diperlukan oleh perusahaan. Ancaman terbesar yang nyata pada stabilitas ekonomi merupakan angkatan kerja yang tidak bahkan belum siap untuk menghadapi tantangan serta perubahan yang terjadi di sekitarnya. Setiap perusahaan dasarnya dipergunakan sebagai sebuah wadah dalam bekerja sama secara terencana dan sistematis untuk memanfaatkan sumber daya dan lainnya untuk mencapai tujuan bersama.

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya harus menciptakan suasana kerja yang mampu memberikan dorongan serta peningkatan pada kualitas sumber daya manusia sebagai tolak ukur dalam mengembangkan serta meningkatkan kemampuan maupun keterampilan kerja yang dimiliki karyawan dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia di perusahaan yaitu adanya kedisiplinan dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah suatu objek yang menjadi tolak ukur dalam upaya untuk mengetahui peran manajer maupun pimpinan secara menyeluruh mampu melakukan

pekerjaan dengan baik atau tidaknya. Kedisiplinan tersebut harus dapat menumbuhkan kesadaran bagi karyawan dari dirinya sendiri tanpa adanya intervensi. Adanya pembinaan dalam membentuk sikap disiplin ini diusahakan secara efektif dan efisien supaya memiliki manfaat untuk seluruh pihak. Perusahaan memiliki hak untuk dapat menuntut karyawan agar disiplin serta melakukan seluruh tugas dan wewenangnya dengan baik sebagai harapan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Mulyadi (2015) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah tindakan kesiapsediaan serta rasa rela dari individu dalam mematuhi serta taat pada norma dan aturan yang berlaku di lingkungannya. Elgis Yani (2017) mendukung dengan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan yang memberikan hasil bahwa disiplin kerja ini mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mampu dikategorikan baik apabila karyawan tersebut bekerja didasarkan pada aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan seperti hadir tepat waktu dan bekerja dengan optimal. Disiplin yang baik mampu memberikan cerminan mengenai rasa tanggung jawab besar yang karyawan miliki terhadap setiap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mampu memberikan dorongan gairah dalam bekerja, semangat kerja serta tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik maka hal ini akan berdampak pada produktivitas karyawan yang meningkat. Oleh sebab itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan dalam melakukan berbagai pekerjaannya agar hasil kerja yang didapatkan pun tercapai secara maksimal. Selain disiplin kerja, komunikasi merupakan faktor lain yang mampu memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi adalah salah satu kegiatan yang kompleks dan penting dalam menjalani kehidupan. Dimana dari komunikasi ini, manusia mampu melihat setiap gerak dan langkah yang terjadi. Proses komunikasi yang terjadi di sebuah perusahaan merupakan sebuah faktor penentu dalam tercapainya tujuan. Komunikasi yang terjadi dengan sangat baik akan mendorong adanya pemahaman antara karyawan satu dengan lainnya sehingga kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal. Terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian pesan dari komunikasi yang terjadi akan memberikan dampak buruk dalam melakukan pekerjaan sehingga menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Hasibuan (2019) komunikasi merupakan alat penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan supaya terjalin diantara mereka sebuah interaksi. Komunikasi ini secara umum merupakan proses peralihan suatu informasi, ide, arti dari individu pada orang lain dengan harapan bahwa orang tersebut mampu memberikan interpretasi yang sesuai dengan tujuan yang dimaksudkan. Sriwidodo (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil yang diperoleh yaitu komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi ini dikatakan sebagai sebuah kegiatan dasar dari manusia. Dengan adanya komunikasi, manusia mampu melakukan hubungan satu sama lain di kehidupan sehari-harinya. Di organisasi atau perusahaan, komunikasi mampu dikatakan efektif jika pengirim pesan dan penerima pesan secara bersamaan mampu memahami dan mendapatkan kesimpulan yang sama dengan apa yang dimaksudkan. Manajer memberikan informasi seluruh fungsi manajemen serta tugasnya serta melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, hal ini dilakukan guna terjalannya komunikasi dengan bawahannya.

Kinerja karyawan ini tentu sangat berkaitan erat dengan disiplin kerja dan komunikasi sehingga keduanya harus berjalan dengan baik supaya karyawan semakin produktif serta memiliki semangat kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja dan komunikasi merupakan sebuah wujud dari pelaksanaan kegiatan manajemen serta salah satu pengendalian diri karyawan dalam menjalankan tugas wewenangnya sesuai standar yang berlaku. Hal ini bertujuan supaya kinerja karyawan dapat meningkat serta seluruh pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sarana OTW Indonesia yang berkantor pusat di Bogor. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan tour travel. Kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia dikatakan kurang optimal berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama salah seorang karyawan yang dilihat dari kondisi disiplin kerja yang masih banyak melanggar aturan perusahaan serta proses komunikasi yang kurang baik Antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan. Manajemen perusahaan yang tidak terstruktur dengan baik akan memberikan dampak yang kurang baik pula bagi kinerja karyawan.

Disiplin dalam bekerja harus dengan benar diterapkan dalam diri individu setiap karyawan supaya mendorong semangat untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Dalam kurun waktu tahun 2020 sampai dengan 2024, karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia menunjukkan tingkat kehadiran yang cukup fluktuatif. Toleransi kehadiran merupakan batas yang diperbolehkan untuk karyawan tidak hadir dengan berbagai alasan (sakit, izin, alfa) sehingga karyawan tidak diperbolehkan untuk tidak masuk tanpa ada keterangan yang jelas. Tingkat absensi karyawan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Table I.1
Data Absensi Karyawan PT. Sarana OTW Nusantara
Tahun 2020 sampai dengan Tahun 2024

Tahun	JHK (Hari)	JP (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
2020	262	50	894	6,20
2021	260	44	866	6,17
2022	249	41	547	4,77
2023	251	42	698	5,34
2024	254	50	752	5,38
Rata-rata				5,57

Tingkat absensi PT. Sarana OTW Indonesia menunjukkan hasil yang fluktuatif dimana tingkat rata-rata absensi yang terjadi antara rentang waktu tahun 2020 sampai dengan 2024 sebesar 5,57%. Tingkat absensi yang terjadi ini lebih dari tingkat toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 4%. Hal ini dapat memberikan pengaruh secara negatif pada kinerja karyawan dengan artian semakin tinggi tingkat absensi maka berpengaruh pada rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Sedangkan dari sisi komunikasi yang menjadi fokus disini adalah keterbukaan antar karyawan. Selama ini, komunikasi yang terjalin di PT. Sarana OTW Indonesia sudah berjalan cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang bertindak tidak sesuai dengan aturan perusahaan sehingga memperlambat jalannya operasional perusahaan. Hal ini ditimbulkan karena adanya karyawan yang merasa bahwa dirinya sudah memiliki pengalaman kerja yang lama kemudian tercipta kurangnya komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan sehingga menyebabkan karyawan bekerja sesuka hati tanpa terjalin koordinasi yang benar. Selain daripada itu, terpisahnya kantor pusat dengan kantor lainnya yang

tidak dalam satu lokasi yang sama menimbulkan proses komunikasi kurang berjalan dengan optimal dan menghambat operasional perusahaan.

Merujuk pada kedua fenomena yang terjadi di PT. Sarana OTW Indonesia yaitu terdapat karyawan yang masih kurang disiplin dalam bekerja dan komunikasi yang belum berjalan dengan baik membuat kinerja karyawan pun terdampak menjadi tidak optimal. Maka dari itu, berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana OTW Indonesia”

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan di PT. Sarana OTW Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana OTW Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara bersamaan di PT. Sarana OTW Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a) Mampu menambah khasanah keilmuan bagi perusahaan yang bergerak dibidang yang sama

- b) Dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang khususnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan

- 1) Mampu dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal disiplin kerja dan komunikasi di PT. Sarana OTW Indonesia sekaligus memberikan perbaikan jika terdapat kekurangan dalam menjalankan operasional bisnis di bidang tour travel
- 2) Mampu digunakan sebagai input bagi Manajer di PT. Sarana OTW Indonesia dalam memutuskan segala kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komunikasi sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan

b) Bagi peneliti

- 1) Peneliti mendapatkan ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Peneliti mendapatkan pengetahuan tentang pelayanan di bidang tour travel khususnya di PT. Sarana OTW Indonesia