

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi, baik itu berupa institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM yaitu manusia yang bekerja di sebuah perusahaan sebagai penggerak, perencana dan pemikir untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM yang dipekerjakan di perusahaan harus memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya. Selain itu SDM juga harus memiliki kemampuan beradaptasi dan berkembang agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Produktivitas kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam perusahaan, karena jika produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan rendah maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam meningkatkan daya saing. Begitupun sebaliknya, jika setiap SDM dalam perusahaan mampu memberikan produktivitas kerja yang tinggi maka target perusahaan akan tercapai serta daya saing perusahaan akan meningkat. Untuk upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien oleh manajemen perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), produktivitas merupakan perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah atau total yang dihasilkan dengan jumlah dari setiap

sumber yang telah dipergunakan selama produksi berlangsung. Siagian (2013:24), mengatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang telah tersedia dengan menghasilkan keluran (output) yang optimal. Produktivitas kerja bukan hanya ditujukan untuk mendapat kuantitas kerja yang banyak, namun kualitas kerja yang tinggi menjadi hal penting yang perlu dipertimbangkan. Untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi maka perusahaan harus untuk menumbuhkan perilaku semangat dan kegairahan kerja yang tinggi.

Tinggi dan rendah tingkat produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak hal. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kedisiplinan kerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki berbagai aturan dan ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Disiplin merupakan sikap dan tindakan dari manajemen perusahaan untuk mendorong karyawannya agar memenuhi tuntutan tersebut. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan. Kesadaran diri setiap karyawan diperlukan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Busro (2018), disiplin kerja merupakan sikap seseorang atau kelompok yang mempunyai kehendak untuk memiliki rasa disiplin saat mengerjakan pekerjaannya dan mengatur waktu datang dan pulang sesuai dengan jam kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka dapat mengakibatkan pekerjaan terbengkalai, tidak sesuai dengan yang diharapkan ataupun tidak terselesaikan.

Disamping itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang seharusnya mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan karena lingkungan tempat kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011:21), mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendorong serta menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam penyelesaian target pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan tempat kerja kurang kondusif atau tidak memadai maka karyawan akan merasa kurang nyaman dan juga kurang motivasi dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Faktor pendorong dalam produktivitas kerja karyawan yang lainnya adalah komunikasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap karyawan tidak mungkin terlepas dari komunikasi, baik komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan ataupun dengan bawahan. Komunikasi yang baik, efektif dan efisien dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komunikasi menurut Amirullah

(2015:206), adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadap-hadapan, telepon, memo, atau laporan.

Mengenai Organisasi, salah satu deinisi mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu kumpulan atau sistem individu yang melewati suatu struktur ke organisasian dan pembagian posisi jabatan, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Aktivitas interaksi dan kerjasama itu terus berkembang secara teratur sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Menurut Rangkuti (2017:96-97) organisasi adalah suatu kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan atau kelompok yang sepakat untuk mematuhi seperangkat norma-norma.

Menurut Romli (2014:2) korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang fokus kepada manusiamanusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Dan menurut Wiryanto (dalam Romli, 2014:2) pengertian komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi.

PT Solu Filantropi Teknologi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi. PT Solu Filantropi Teknologi berdiri sejak tahun 2017 yang saat ini beralamat di Jagakarsa. PT Solu

Filantropi Teknologi selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas produknya ataupun memberikan pelayanan jasa teknologi yang inovatif dan terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan kepala bagian HRD PT Solu Filantropi Teknologi diketahui bahwa produktivitas kerja yang dihasilkan dalam perusahaan ini tidak sesuai dengan yang diharapkan atau dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan selama periode 2020 sampai pertengahan semester 2022. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan produktivitas karyawan PT Solu Filantropi Teknologi, diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi.

Permasalahan disiplin kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi, yaitu dimana masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat hadir ke kantor. Karyawan masih mengabaikan aturan yang diberikan oleh perusahaan, bahkan karyawan juga tidak menghiraukan sanksi dan hukuman yang mereka dapatkan yaitu berupa pemotongan gaji karyawan. Diketahui jumlah karyawan pada PT Solu Filantropi Teknologi adalah sebanyak 153 karyawan. Berdasarkan laporan absensi pada periode tahun 2020 sampai pertengahan semester tahun 2022 ditemukan bahwa angka keterlambatan karyawan masih terhitung cukup tinggi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1****Laporan keterlambatan kehadiran karyawan (Januari 2020 - Juni 2022)**

Bulan	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah karyawan terlambat	%	Jumlah karyawan terlambat	%	Jumlah karyawan terlambat	%
Januari	67	44%	73	48%	115	75%
Februari	112	73%	59	39%	76	50%
Maret	97	63%	81	53%	117	76%
April	17	11%	63	41%	113	74%
Mei	25	16%	56	37%	121	79%
Juni	103	67%	45	29%	109	71%
Juli	101	66%	59	39%		
Agustus	62	41%	36	24%		
September	51	33%	60	39%		
Oktober	35	23%	58	38%		
November	63	41%	78	51%		
Desember	74	48%	66	43%		

Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

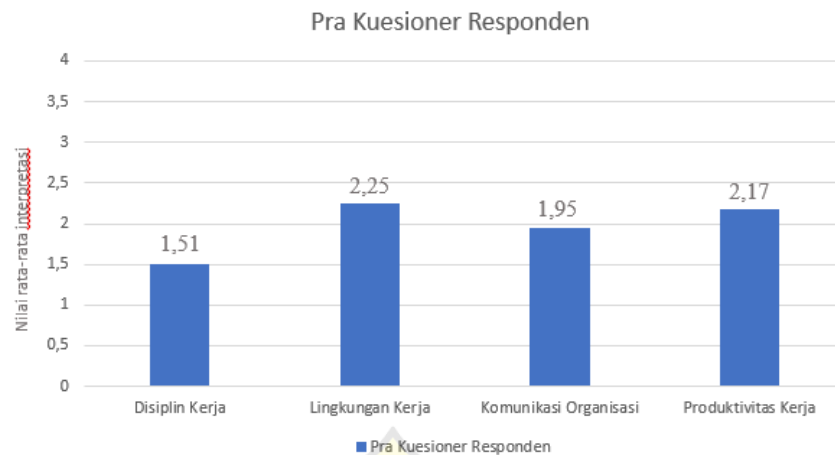
Pada tabel 1.1 menunjukkan rata-rata keterlambatan kehadiran karyawan pada tahun 2020 yaitu sebesar 44% dalam setahun. Sedangkan absensi pada tahun 2021 tidak mengalami banyak perubahan yang mana karyawan masih banyak yang terlambat. Meskipun begitu berdasarkan rata-rata keterlambatan kehadiran tahun 2021 mengalami penurunan keterlambatan yaitu menjadi 40% dalam setahun. Pada laporan absensi awal semester 2022 yaitu dari bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Juni 2022 rata-rata keterlambatan kehadiran mengalami peningkatan keterlambatan yaitu menjadi sebesar 71% dalam satu semester.

Dalam hal disiplin kerja, ini menjadi awal semester yang kurang baik bagi perusahaan karena dengan disiplin kerja yang tidak baik ini maka produktivitas kerja karyawan menjadi turun.

Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di PT Solu Filantropi Teknologi diketahui salah satu permasalahannya adalah ruang kerja yang sempit sehingga karyawan kurang fokus untuk kerja karena terdistraksi dengan rekan lain yang beraktifitas, lalu selain itu adanya keterbatasan ruang gerak untuk karyawan, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Dan untuk permasalahan komunikasi organisasi diketahui bahwa sering terdapat kesalahpahaman karyawan dalam menerima masukan atau perintah yang diberikan oleh atasan. Kurangnya komunikasi organisasi ini berpengaruh pada target pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya. Selain itu berdasarkan hasil rapat akhir tahun (RAT) pada tahun 2021 didapatkan hasil diskusi bahwa komunikasi menjadi akar permasalahan yang menghambat penyelesaian pekerjaan selama ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis melakukan pra kuesioner dengan responden 20 karyawan PT Solu Filantropi Teknologi. Berikut hasil pra kuesioner dari responden mengenai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja yang dialami oleh karyawan PT Solu Filantropi Teknologi pada gambar diagram berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2023

**Gambar 1.1**

### Kuesioner Responden Penelitian Awal

Berdasarkan diagram pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 1,51 sehingga berdasarkan tabel skala interval hasil tersebut menandakan tingkat kedisiplinan karyawan sangat rendah. Pada variabel lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,25 yang berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Solu Filantropi Teknologi termasuk tidak baik. Kemudian variabel komunikasi organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 1,95 yang artinya komunikasi organisasi karyawan masuk dalam kategori tidak efektif. Dan pada variabel produktivitas kerja mempunyai nilai rata-rata 2,17 dari hasil tersebut menandakan bahwa produktivitas kerja karyawan PT Solu Filantropi Teknologi termasuk rendah.

Sehingga berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan produktivitas kerja di PT Solu Filantropi Teknologi yang disebabkan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi. Oleh



karena itu dengan adanya fenomena permasalahan yang ditemukan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan masih kurang baik, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat.
2. Lingkungan kerja kurang memadai, ruangan tempat kerja cukup sempit sehingga ruang gerak karyawan terbatas.
3. Ruang kerja karyawan digabung untuk banyak divisi dengan jarak berdekatan sehingga karyawan kurang fokus karena banyak distraksi.
4. Dalam hal komunikasi organisasi yaitu terdapat miskomunikasi, dimana atasan memberikan informasi atau perintah kerja pada karyawan namun karyawan salah mengartikan informasi tersebut.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan di PT Solu Filantropi Teknologi, terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan namun karena keterbatasan waktu, tenaga dan luasnya cakupan permasalahan yang di observasi. Maka penulis membatasi penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan

komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi selama periode 2020 sampai dengan pertengahan semester 2022.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapat ditentukan bahwa perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Solu Filantropi Teknologi.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh di universitas mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan bagi perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan sumber daya manusia di PT Solu Filantropi Teknologi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang membutuhkan, untuk penelitian dengan masalah yang sama ataupun berkaitan dengan masalah penelitian ini.