

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mempertimbangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan agar karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi.

PT. Swadharma Griya Satya merupakan perusahaan yang didirikan tanggal 27 Januari 1989, bergerak dalam bidang usaha Jasa Pengelolaan Gedung (*Building Management*), Jasa Kebersihan (*Cleaning Service*), Jasa Pengamanan (*Security*) dan Jasa *Outsourcing* lainnya. Sejalan dengan penyiapan SDM yang berkualitas dengan tersedianya fasilitas *In House Training* milik sendiri, tahun 1993. PT. Swadharma Griya Satya lebih mengembangkan lagi produk di bidang Instalasi/Konstruksi (*Construction Projects*) untuk perumahan termasuk pemasangan jaringan listrik, air dan pembuatan fasilitas jalan serta jembatan serta bidang Jasa Konstruksi, pengelolaan gedung, di luar gedung-gedung BNI, Retail dan Apartemen.

Dalam usahanya untuk lebih membantu pemenuhan kebutuhan kepuasan pelanggan menjadikan PT. Swadharma Griya Satya semakin berkembang.

Menurut Hasibuan (2013:93) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2013:93) motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan (Naim, 2016:18). Komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen, maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Oleh karena itu komunikasi perlu diperhatikan agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Kedisiplinan juga sangat berpengaruh dengan prestasi karyawan yang terdapat di perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai, 2018:599).

Prestasi yang kurang baik akan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan, seperti mencuri waktu jam kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, tidak menggunakan seragam kantor yang sudah ditetapkan, serta selalu datang terlambat. Demikian pula dengan karyawan yang tidak mempunyai kedisiplinan yang tinggi tidak akan memperoleh hasil prestasi yang maksimal karena tidak bisa memanfaatkan waktunya dengan baik. Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi, berarti dia memiliki prestasi kerja yang tinggi pula dan berpeluang besar untuk kenaikan karir atau jabatan. Prestasi kerja optimal dan organisasi dapat meningkatkan hasil produksinya, secara langsung meningkatkan jumlah produksi yang mengarah terhadap kemajuan organisasi.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. Swadharma Griya Satya

No	Bulan	Status Kehadiran			Total
		Mangkir	Terlambat	Pulang Awal	
1	Januari	13	16	8	37
2	Februari	9	14	12	35
3	Maret	11	18	11	40
4	April	10	6	6	22
5	Mei	5	11	7	23

Sumber : HRD PT. Swadharma Griya Satya

Berdasarkan hal di atas, peneliti mengamati terdapat beberapa karyawan yang masih *check in* untuk absen dengan terlambat. Padahal, di PT. Swadharma Griya Satya sudah menerapkan sistem absensi dengan menggunakan *finger print*. Karyawan yang terlambat *check in* jam masuk kerja tertinggi pada bulan Maret 2022 yaitu 40 karyawan dengan 18 kali terlambat, sedangkan yang terendah

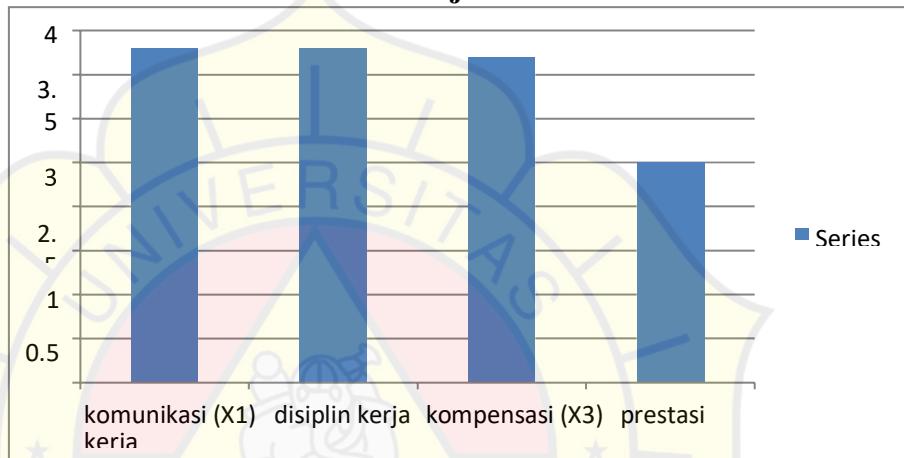
adalah pada bulan April yaitu 22 karyawan dengan 6 kali terlambat (tingkat keterlambatan diambil data dari bulan Januari–Mei 2022). Dengan di informasikan data keterlambatan karyawan melalui email, bisa menjadi kesadaran bagi para karyawan untuk lebih disiplin lagi dalam menaati peraturan yang telah diberikan, serta dapat bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Untuk mendorong prestasi kerja yang baik atau *output* yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan harus memberikan stimulus atau *reward* kepada karyawan agar karyawan dapat memberikan *output* yang terbaik, seperti kompensasi yang baik agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Alasan beberapa karyawan berharap mendapatkan uang adalah untuk bekerja, tetapi yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dipenuhi melalui pekerjaan. Seseorang akan merasa lebih dihargai oleh lingkungan sekitar dengan bekerja, dibandingkan tidak bekerja. Kasmir (2016:255) mengungkapkan bahwa kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan semakin puas, sehingga mereka berusaha bekerja dengan sebaiknya dan hal ini akan berdampak pada prestasi kerja yang dihasilkan. Namun jika kompensasi tidak diberikan atau ditingkatkan, maka prestasi kerja akan menurun dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa komunikasi, disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Begitu juga di dukung dengan beberapa jurnal penelitian yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin

kerja dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh yang secara parsial terhadap prestasi kerja. Berikut hasil pra kusioner yang menggunakan 20% yang dari seluruh populasi sebesar 18 orang.

Tabel 1.4
Grafik Pra Kusioner Komunikasi, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja



Sumber: Berdasarkan Peneliti sendiri (2022)

Dapat kita lihat pada gambar 1.4 bahwa hasil rata rata dari pra survei dari 20% dari populasi berjumlah 18 orang menunjukan bahwa komunikasi mempunyai nilai 3,7, lalu disiplin kerja mempunyai nilai 3,8 dan kompensi 3,6 sedangkan prestasi kerja mempunyai nilai 2,5 . Dapat disimpulkan bahwa komunikasi,disiplin kerja dan kompensi mempunyai nilai rata rata tinggi sedangkan prestasi kerja mempunyai nilai rata rata rendah. Lalu dalam penelitian terdahulu yang peniliti dapat menunjukan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan kompensi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

sedangkan prestasi kerja mempunyai nilai rata rata rendah. Lalu dalam penelitian terdahulu yang peniliti dapat menunjukan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan kcompensasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SWADHARMA GRIYA SATYA**”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan judul tersebut diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah pada :

1. Komunikasi antar karyawan dan atasan PT. Swadharma Griya Satya yang kurang baik menyebabkan pretasi kerja menurun dan kurangnya semangat dalam bekerja.
2. Tingkat absensi karyawan PT. Swadharma Griya Satya yang rendah terlihat dari data 5 bulan terakhir menjadikan pretasi kerja menurun.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam kajian ini penulis hanya membatasi masalah komunikasi, disiplin kerja, kcompensasi dan prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya.

1.2.3 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka

rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, disiplin kerja, kcompensasi dan prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya?
4. Apakah terdapat pengaruh kcompensasi terhadap prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kcompensasi terhadap prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya.Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. Swadharma Griya Satya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kcompensasi terhadap prestasi kerja PT.Swadharma Griya Satya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penelitian Tugas Akhir ini dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman serta menjadikan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sastra1 (S-1) Manajemen di Universitas Darma Persada dan menambah wawasan tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap prestasikerja.

2. Bagi Regulator

Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang berharga pada perkembangan ilmu, menerapkan teori dan mengimplementasikan pekerjaannya agar dapat mempertahankan prestasi yang dimilikinya.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pembanding ataubahkan sebagai acuan bagi penelitian yang akan dilakukan oleh pihak lainnya yang berminat pada bahasan penelitian ini.