

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perusahaan yang kecil maupun perusahaan yang besar akan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga utama. Sumber daya manusia mempunyai peranan dan fungsi yang sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelolah dan pencapaian kerja oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dilatih kinerjanya untuk dapat mendorong sumber-sumber daya lain untuk bekerja lebih baik lagi. Mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah bisnis organisasi bisnis. Tugas seorang manager sumber daya manusia dalam mengelolah karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kinerja kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2018), Suharti (2004), dan Lingga (2008) meneliti tentang determinan Kinerja Karyawan. Mereka menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan disiplin kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kinerja kerja karyawan.

Pada penelitian ini, penelitian melihat bahwa disiplin kerja pada PT.PT Suma Jaya Transindo Jakarta Utara, Sunter Kelapa Gading perlu dipertahankan. Untuk melihat keadaan disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja karyawan, maka dilakukan pra-survey dengan metode *field research* atau penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner kepada 15 karyawan sebagai responden. Skala pengukuran data menggunakan skala Gutman, dengan indikator adalah tentang

Displin kerja. Menurut Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan (2020:26) “Skala Guttman adalah bentuk skala pengukuran dalam bentuk pilihan ganda atau dalam bentuk checklist. Skala Guttman menuntut jawab yang tegas dari responden yang mengisinya. Bentuk jawaban dari skala Guttman dapat berupa pilihan jawaban benar atau salah, ya atau tidak.” Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, dapat diperoleh hasil pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Pra Survey

Tabel 1.1 Hasil Kuisoner Pra Survey Mengenai Displin kerja pada PT.PT Suma Jaya Transindo

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Keamanan di disiplin kerja baik	12	80,0%	3	20,0%
2	Saya nyaman bekerja di perusahaan saat ini	8	53,3%	7	46,70%
3	Saya merasa hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan harmonis	11	73,3%	4	26,70%
4	Saya merasa semua karyawan mendapat perlakuan secara adil	4	26,7%	11	73,30%
5	Saya merasa disiplin kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan dan mesin	12	80,0%	3	20,0%
Rata - Rata		9,4	63%	5,6	37%

Sumber : PT.PT Suma Jaya Transindo

Berdasarkan hasil pra-survey dapat dilihat pada table 1.1 mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa masih sebuah permasalahan dikarenakan adanya perbedaan sudut pandang antar karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya hasil kuesioner yang memberikan jawaban *ya*. Adanya faktor disiplin kerja di PT.PT Suma Jaya Transindo di antaranya 53,3% karyawan merasa nyaman di perusahaan

saat ini, sementara 80,0% merasa disiplin kerja tenang dan bebas dari suara bising kendaraan dan mesin, serta 73,3% merasa hubungan sesama rekan kerja sudah baik dan harmonis. Data tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Hal ini dapat diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ayu et al., 2016) melakukan analisis pengaruh disiplin kerja, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kinerja kerja karyawan pada “PT. Nusa Trans Bali menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan”.

Penelitian terdahulu telah memberikan wawasan mengenai pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Peningkatan Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan nyaman, baik disiplin kerja fisik maupun non-fisik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya disiplin kerja dalam kinerja kerja karyawan tidak bisa diremehkan. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat hubungan antara tingkat kinerja kerja karyawan dengan lama bekerjanya karyawan di perusahaan tersebut. Faktanya, semua studi ini memiliki satu hal umum, dengan demikian kinerja kerja karyawan berkorelasi dengan disiplin kerja karyawan. Konsep kinerja kerja karyawan dengan pekerjaan mereka pada awalnya dikembangkan dari studi oleh Elton Mayo secara berlebihan oleh lingkungan tempat mereka bekerja.

Kemudian Disiplin kerja terdiri dari dua jenis yaitu disiplin kerja fisik dan disiplin kerja non fisik yang sangat melekat dengan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019:22), “Disiplin kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud disiplin kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.”

Beberapa karyawan sangat membutuhkan disiplin kerja yang baik, nyaman, dan bersih, agar dapat kenyamanan dan keamanan kepribadian setiap karyawan. Mempunyai disiplin kerja yang tidak baik atau tidak kondusif dapat menimbulkan

dampak negatif yang tinggi seperti semangat kerja yang rendah, tingkat kesalahan dalam menjalankan pekerja di kantor dan tingkat absen kerja yang sangat tinggi. Hal tersebut harus di hindari oleh perusahaan di karenakan dapat merugikan sebuah perusahaan. Kinerja kerja karyawan dapat muncul sebagai faktor dari kondisi dan disiplin kerja di sebuah perusahaan. Kinerja kerja karyawan dapat muncul dari situasi dan disiplin kerja di dalam perusahaan. Kinerja kerja karyawan dapat di cerminkan dari sikap dan perasaan karyawan tersebut, apakah karyawan tersebut merasa senang atau tidak, merasa aman dan nyaman atau tidak sehingga dapat menimbulkan sikap yang positif atau negatif. Dengan kondisi disiplin kerja yang menyenangkan juga dapat membuat karyawan merasa lebih senang, nyaman dan betah bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta tingkat stress karyawan. Pada kenyataannya disiplin kerja sangat berdampak pada tingkat dan sifat interaksi sosial antara rekan kerja.

Kemudian, adanya temuan terungkap bahwa pencahayaan, kebisingan, warna dan kualitas udara mempunyai dampak yang penting terhadap produktifitas karyawan. Penelitian menemukan fakta tentang pencahayaan, di disiplin kerja karyawan memiliki dampak yang sangat penting untuk kesehatan fisik, fisiologis, dan psikologis karyawan. Memiliki pemahaman tentang pentingnya pencahayaan di disiplin kerja, pencahayaan mempunyai pesan virtual yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi dan suasana hati. Pencahayaan yang baik adalah pencahayaan yang memenuhi persyaratannya, yaitu mempunyai perbedaan maksimal 10% dari nilai tingkat pencahayaan yang di persyaratkan.

Kemudian, untuk kebisingan pada disiplin kerja adalah faktor kedua yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, dikarenakan dapat mengganggu pendengaran seseorang yang bersifat sementara atau permanen. Selain itu kebisingan pada disiplin kerja dapat menimbulkan kesalahan komunikasi dan mengganggu ketenangan kerja karyawan. Lalu kebisingan mempunyai nilai ambang batas yaitu suatu nilai ukur tekanan bising yang mempunyai rata – rata atau level pada kebisingan. Nilai ambang batas kebisingan yang diatur dalam peraturan ini tidak berlaku untuk bising bersifat impulsif atau dentuman yang lama <3 detik,

kemudian Nilai ambang batas kebisingan untuk 8 jam kerja per hari adalah sebesar 85 dBSA.

Faktor yang ketiga adalah warna pada disiplin kerja berpengaruh pada kinerja kerja karyawan. Warna mempunyai efek untuk meningkatkan semangat dan kenyamanan di disiplin kerja karyawan. Lalu warna di disiplin kerja mempengaruhi setiap karyawan secara emosional, seperti rasa senang dan sedih. Kemudian selain mempengaruhi karyawan secara emosional, warna juga mempunyai efek yang besar pada penerangan kantor. Untuk kualitas udara dapat mempengaruhi kenyamanan di disiplin kerja karyawan, jika mempunyai kualitas udara yang buruk pada disiplin kerja akan membawa dampak negatif terhadap karyawan. Kualitas udara juga sangat mempengaruhi kesehatan karyawan di kantor, dikarenakan sebagian besar karyawan beraktivitas di dalam ruangan kerja.

Selain disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, ada pun komunikasi juga berpengaruh pada kinerja kerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi adalah hal penting dalam menentukan sampai berapa jauh orang-orang dapat bekerja sama secara efektif. Komunikasi secara umum adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan komunikasi yang terdapat dalam disiplin kerja adalah aktivitas yang dilakukan semua orang yang terdapat di dalam perusahaan yang berlangsung baik secara formal atau informal.

Demikian komunikasi dapat digunakan sebagai media bertukarnya informasi dan pendapat. Karyawan akan merasa puas bila di dalam perusahaan mempunyai komunikasi yang baik antara karyawan dan perusahaan, tetapi jika ada hambatan di dalam sebuah komunikasi antara karyawan dan perusahaan maka kinerja kerja karyawan akan menurun. Komunikasi interpersonal adalah suatu komunikasi antara dua orang atau lebih dalam bentuk verbal dan non verbal. Komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan. Menurut De Vito dalam Liliweri (1997) “menyatakan agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif, maka ada beberapa dimensi yang harus diperhatikan oleh pelaku komunikasi interpersonal tersebut, yaitu : keterbukaan

(*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportiveness*), perasaan positif (*positiveness*), kesamaan (*equality*)". Berikut penjelasan tentang dimensi komunikasi interpersonal:

- Keterbukaan (*Openness*) meliputi faktor keinginan untuk terbuka bagi pihak-pihak yang berinteraksi.
- Empati (*Empathy*) meliputi kemampuan untuk merasakan apa yang dirasakan atau di alami oleh orang lain.
- Dukungan meliputi memberikan suatu dorongan dan motivasi terhadap seseorang.
- Perasaan Positif (*Positiveness*) meliputi faktor dorongan positif agar lawan bicara dapat berinteraksi.
- Kesamaan (*Equality*) meliputi dimana semua orang memiliki status yang sama di masyarakat.

Maka pentingnya komunikasi interpersonal di disiplin kerja karyawan yang harus dipelajari dan dikembangkan untuk membangun hubungan interpersonal dan pesan yang disampaikan sesuai dengan tujuan. Penggunaan komunikasi interpersonal menuntut adanya tindakan saling memberi dan menerima secara verbal berupa saran atau informasi diantara pelaku yang terlibat dalam komunikasi. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja, dikarenakan memiliki disiplin kerja yang aman dan nyaman dapat menambah semangat kerja karyawan. Selain itu, komunikasi interpersonal mempunyai peranan penting untuk menambah kinerja kerja karyawan. Maka dengan demikian dua komponen ini baiknya terbentuk dan berjalan dengan lancar. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menekankan kepada seluruh pegawai untuk tetap selalu memiliki sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melihat keadaan Disiplin komunikasi interpersonal terhadap Kinerja kerja karyawan, maka dilakukan prasurvey kepada 15 karyawan sebagai responden. Berdasarkan Pra Survey yang dilakukan oleh peneliti pada PT Suma Jaya Transindo

terhadap 15 Responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat hasilnya pada Tabel 1.2:

Pra Survey

Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner Pra Survey Mengenai Komunikasi Interpersonal pada PT.PT Suma Jaya Transindo

No	Pernyataan	YA		TIDAK	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Saya mendengarkan dengan baik setiap pendapat rekan kerja	13	86,7%	2	13,3%
2	Saya menanggapi setiap pendapat dari rekan kerja	10	66,70%	5	33,3%
3	Saya mengeluarkan pendapat setiap diskusi	11	73,3%	4	26,7%
4	Saya terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja	8	53,3%	7	46,7%
5	Saya selalu berpikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi	7	46,7%	8	53,3%
	Rata - Rata	9,8	65%	5,2	35%

Sumber : PT.PT Suma Jaya Transindo

Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat pada tabel 1.2 mengenai disiplin kerja karyawan pada PT.PT Suma Jaya Transindo Jakarta Utara, Kelapa Gading secara keseluruhan masih adanya komunikasi interpersonal yang baik terhadap kinerja kerja karyawan. Karyawan sebanyak 55,3% terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja, sementara karyawan sebanyak 46,7% selalu berpikir positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi. Kemudian karyawan sebanyak 86,7% mendengarkan dengan baik pendapat rekan kerja. Data tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Hal ini

diperkuat dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Pertiwi et al., 2019) komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Salah satu studi pendahuluan yang dilakukan penulis pada perusahaan PT Suma Jaya Transindo merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang merintis pelayanan pengiriman barang dalam peti kemas melalui jalur laut yang memiliki karyawan sebagai faktor utama perusahaan yang harus diperhatikan. Seiring dengan perkembangan ini Perseroan dituntut untuk lebih mengembangkan nilai perusahaan, baik dari sisi ekonomi maupun dari sisi non-ekonomi, seperti pelayanan petikemas yang memberikan layanan yang terbaik hingga tarif yang sesuai dengan kebutuhan *costumer*. Sisi non-ekonomi tersebut sangat penting untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, sinergis, serta dapat menyatukan seluruh insan PT. Suma Jaya Transindo dalam kepatuhan dan kepedulian terhadap nilai-nilai moral dan etika. Dengan adanya usaha jasa *transportation service* barang yang akan dikirim atau didistribusikan ke daerah tertentu dan kenegara tertentu akan sangat mudah untuk dilakukan, cepat dan lebih aman.

Berdasarkan latar belakang dan pra *survey* diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH DISPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN PADA PT SUMA JAYA TRANSINDO”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, pra *survey* dan *research gap* diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Suma Jaya Transindo?
2. Seberapa besar komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Suma Jaya Transindo?
3. Seberapa besar disiplin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT.PT Suma Jaya Transindo?

1.3 Batasan Masalah

Dari berbagai macam variable, maka peneliti membatasi masalah berdasarkan ruang lingkup yang akan diteliti sehingga tidak menyimpang. Pembatasan tersebut diantaranya :

- 1 Penelitian ini dilakukan hanya pada perusahaan PT Suma Jaya Transindo
- 2 Penelitian dilakukan hanya pada tahun 2022
- 3 Penelitian ini dibatasi Pengaruh Displin kerja sebagai X_1 dan Komunikasi Interpersonal sebagai X_2 terhadap kinerja kerja karyawan sebagai Y.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang pra *survey* dan *research gap* yang telah disampaikan diatas, maka dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk :

- 1 Untuk mengetahui variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Suma Jaya Transindo.
- 2 Untuk mengetahui variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Suma Jaya Transindo.
- 3 Untuk mengetahui variable disiplin kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT.PT Suma Jaya Transindo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan melalui penelitian ini adalah :

1. Bagi Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Kemudian hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Suma Jaya Transindo.

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah – masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, referensi, atau perbandingan guna membenahi aspek sejenis.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memahami laporan penelitian ini, maka sistematika penulisan disusun sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literature review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi uraian mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, populasi dan sampel yang diambil, metode pengolahan data definisi operasional variable.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisikan gambaran perusahaan, hasil pengujian dari data berdasarkan metode, analisis dari data yang telah diuji, pembahasan data yang telah dibahas menjadi informasi yang siap digunakan untuk memecahkan permasalahan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.

