

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu.

Disiplin kerja karyawan merupakan suatu bentuk profesionalisme yang harus disesuaikan dengan perubahan dan perkembangan zaman. Seperti diketahui di setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu mengkombinasikan dan mengorganisasikan sumber-sumber daya lainnya. Akan tetapi, pada beberapa perusahaan atau organisasi masih banyak ditemukan permasalahan yang timbul dengan penyebab yang beraneka ragam, karena dalam organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang mempunyai karakteristik, sikap, nilai, budaya, kemampuan, dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya mereka tidak bisa saling lepas karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial.

Dalam upaya mengatasi berbagai macam permasalahan yang akan timbul nantinya, diperlukan tindakan disiplin untuk melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dengan baik dan ini dapat dilakukan salah satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi.

Dalam suatu perusahaan, komunikasi mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi merupakan titik pusat kegiatan pimpinan, sehingga setiap pimpinan harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, selain itu dengan adanya komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri. Karena persoalan yang seringkali timbul dalam lingkungan perusahaan biasanya disebabkan oleh kurang efektifnya dalam proses komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

Tindakan indisipliner hanya dilakukan oleh karyawan yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat, mematuhi peraturan/prosedur perusahaan. Hal ini disebabkan banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam bekerja, seperti kepemimpinan, motivasi, prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja, dan efektivitas komunikasi.

Disiplin kerja karyawan yang rendah merupakan salah satu gejala yang dapat mengganggu dan merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Akibat dari keadaan ini, yaitu dalam bentuk pemogokan karyawan, lambat dalam bekerja, mangkir, dan pergantian karyawan. Kondisi tersebut merupakan reaksi karyawan karena

mereka merasa apa yang di dapat dari bekerja tidak sesuai dengan harapan mereka, misalnya sistem kerja yang kurang sesuai, maupun rasa tidak dihargai atau diperhatikan oleh perusahaan.

Dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia ialah mempersiapkan dan menciptakan orang-orang yang mempunyai disiplin yang baik, yang memiliki kekuatan dan tanggung jawab yang baru untuk merencanakan dunia kerja yang berkualitas di masa depan. Karyawan-karyawan yang berkualitas ditandai oleh keterampilan yang memadai, profesional, kreatif, dan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas karyawan, yaitu kecerdasan, etos/semangat kerja, dan disiplin kerja. Kualitas karyawan yang seperti itulah yang menjadi andalan bagi perusahaan. Apabila masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam meningkatkan kinerjanya maka kualitas karyawan akan dipandang rendah, dan orang asing akan mudah untuk bekerja di perusahaan-perusahaan dalam negeri.

Seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk beradaptasi dan bekerjasama, hubungan yang harmonis antara pimpinan dan para karyawan baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan kedisiplinan bagi organisasi. Kepemimpinan akan menunjukkan kemampuan seorang pimpinan dalam mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan berkomunikasi sangat penting dalam mengendalikan tindakan anggota organisasi yang tidak sesuai dengan keinginan organisasi.

Kemampuan tersebut merupakan sebuah modal mahal dalam setiap organisasi, sebab tidak semua orang dapat memiliki kepemimpinan yang baik. Akan tetapi

pada beberapa perusahaan masih banyak pimpinan yang hanya membuat bawahannya tertekan. Hal ini antara lain disebabkan kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahannya dalam mengarahkan bawahannya. Maka, timbul kondisi yang menunjukkan adanya hubungan yang terkesan kaku dan hanya terjadi komunikasi satu arah, dan akhirnya tidak terjadi umpan balik (*feedback*). Kondisi ini lambat laun akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, serta karyawan tidak disiplin terhadap peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan tersebut.

Kedisiplinan perlu ditegakkan dalam setiap perusahaan atau organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit untuk bekerjasama mencapai tujuan. Apabila sikap disiplin kerja karyawan sudah tertanam dalam diri karyawan, maka apapun bentuk pekerjaannya, bagaimana pun berat dan sulitnya suatu pekerjaan akan dapat disesuaikan dan diselesaikan dengan baik. Disiplin kerja karyawan sangat penting, dan hendaknya disertai pula oleh motivasi dalam bekerja karena dengan adanya motivasi dalam diri karyawan akan dorongan hati, kesungguhan, dan ketulusan dalam melakukan pekerjaan. Setiap karyawan memerlukan motivasi kerja, karena banyak karyawan yang kurang memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan tersebut tidak disiplin dalam bekerja.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi diperlukan adanya suatu peraturan, baik secara lisan maupun tertulis, pelanggaran atas aturan yang ditetapkan adalah berupa sanksi, dan sanksi yang diberikan harus disesuaikan

dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar tugas yang merupakan kewajiban bagi setiap guru dapat dipertanggungjawabkan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Namun antara harapan dan kenyataan mempunyai sisi yang berbeda, dikarenakan sanksi merupakan alat yang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, tetapi faktanya masih ada beberapa karyawan yang tetap melanggar aturan, karena sebelumnya tidak ada pemberian sanksi yang dapat dijadikan acuan untuk lebih berdisiplin, sehingga disiplin kerja karyawan menjadi rendah.

Oleh karena itu, dalam perusahaan diperlukan adanya efektivitas komunikasi oleh pimpinan pada bawahan atau sebaliknya. Komunikasi tersebut berbentuk verbal, non verbal, individu, kelompok, lisan, tulisan, formal, maupun non formal. Karena melalui komunikasi yang efektif, para anggota organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bekerja, dan sebaliknya organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya baik dalam waktu dekat ataupun jangka panjang.

Meskipun pada kenyataannya masih banyak pimpinan perusahaan tidak menggunakan komunikasi dengan efektif pada bawahannya, sehingga penyelesaian masalah tidak dapat tepat pada waktunya serta hubungan antara pimpinan dan bawahannya pun tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan komunikasi yang efektif dalam setiap kegiatannya.

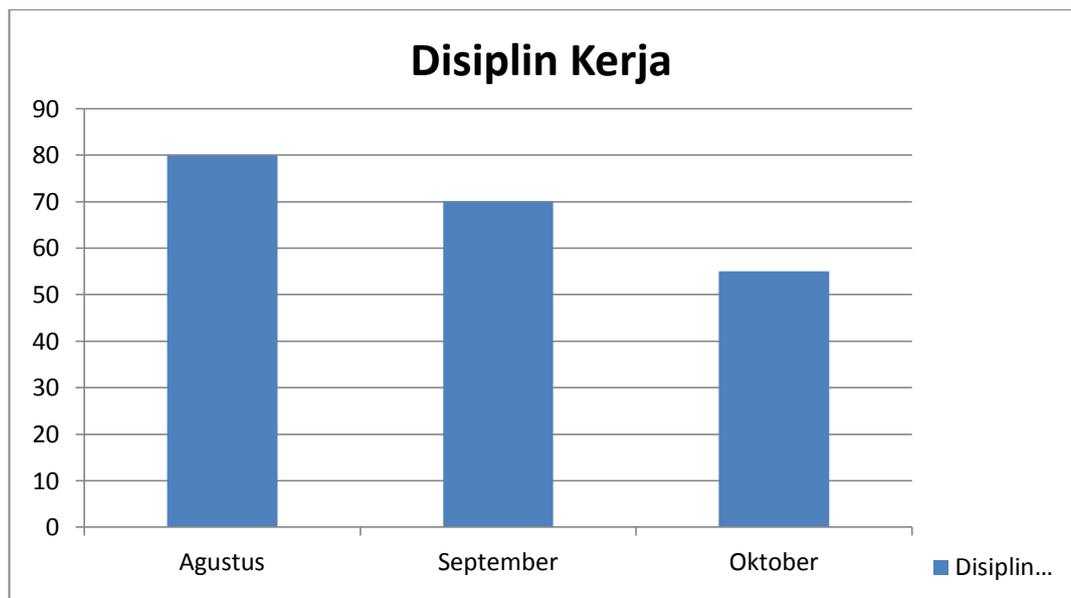
Komunikasi pimpinan dapat disampaikan secara langsung maupun tak langsung, contohnya baik melalui rapat kerja ataupun dalam pertemuan tatap muka sehari-hari. Efektivitas komunikasi dibutuhkan untuk mengakomodasi setiap hal yang mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan melalui disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati norma dan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja anggota organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi yang baik dan efektif dalam organisasi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Yuasa Battery menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang masih dihadapi di PT Yuasa Battery yaitu adanya karyawan yang suka menunda pekerjaannya, kurang disiplin terhadap prosedur kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maksudnya masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, hal itu akan menyebabkan hasil yang tidak maksimal apabila karyawan tidak mengikuti prosedur kerja tersebut.

Dan juga masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin ketika masuk kerja seperti masih banyaknya karyawan yang tetap datang terlambat dengan berbagai alasan, dan adanya karyawan yang masih kurang disiplin ketika bekerja. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan peraturan penetapan jam kerja yang dimulai dari

pukul 07.30 s/d 17.00 belum dipatuhi oleh semua karyawan. Tindakan ini juga sudah mencerminkan ketidak disiplin pada perusahaan tersebut. Hal itu dapat dilihat dari grafik dibawah ini :

**Gambar 1.1**  
**Disiplin Kerja Karyawan pada PT Yuasa Battery Indonesia**  
**Periode Bulan Agustus-Oktober Tahun 2014**



Menurut grafik diatas, terjadi penurunan pada tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT Yuasa Battery Indonesia. Padahal komunikasi kerja secara vertikal maupun horizontal sudah dibina dengan baik. Bentuk komunikasi vertikal yang terjadi di kantor Yuasa Battery adalah seperti pengarahan oleh pimpinan pada waktu apel setiap senin, rapat staf setiap minggu untuk evaluasi dan memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan, dan pemberian disposisi ( Manager memberikan informasi kepada para karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan tertentu dan orang yang akan melaksanakan

pekerjaan tersebut ) serta pemberian informasi baru kepada para karyawan yang ditempel pada papan pengumuman. Sedangkan bentuk komunikasi horizontal terlihat dengan adanya pertukaran informasi (sharing) dari para karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kemudian jika ada prosedur dan kebijakan yang tidak sesuai dari atasan maka para karyawan bermusyawarah untuk memecahkan persoalan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawainya masih rendah walaupun komunikasi sudah berjalan cukup efektif.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja pada karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya peran pimpinan dalam kedisiplinan karyawan
2. Kurangnya sanksi yang sesuai terhadap karyawan
3. Rendahnya motivasi karyawan
4. Kurangnya kenyamanan saat bekerja
5. Kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, ternyata masalah disiplin kerja mempunyai penyebab yang beragam. Dengan keterbatasan yang

dimiliki peneliti yaitu : waktu dan dana maka penelitian ini dibatasi hanya pada “Hubungan antara efektivitas komunikasi dengan disiplin kerja karyawan”.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara efektivitas komunikasi dengan disiplin kerja karyawan?”

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

##### 1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang hubungan efektivitas komunikasi dengan disiplin kerja karyawan dan dapat dijadikan referensi guna menindak lanjuti penelitian terkait dengan hubungan efektivitas komunikasi dengan disiplin kerja karyawan.

##### 2. Praktis

- a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang hubungan efektivitas komunikasi dengan disiplin kerja karyawan.

- b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
- c. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.
- d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.