

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus senantiasa mempersiapkan diri untuk mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan yang akan datang. Dengan semakin berkembangnya dunia usaha, persaingan antar pelaku ekonomi menjadi semakin ketat. Agar dapat bersaing, perusahaan harus mampu mengelola usahanya dengan sebaik mungkin pemikiran dan tindakan yang ditujukan untuk meningkatkan pengembangan dan kinerja karyawannya serta memperbaiki segala aspek yang berkaitan dengan operasional perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu aspek dan faktor pendukung yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah SDM. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen kunci yang paling penting dan tidak dapat dipisahkan dari instansi atau organisasi. Sumber daya manusia ini memerlukan pengelolaan yang terpisah dari aset lain yang berbeda karena aset tersebut memiliki pikiran, perasaan dan perilaku yang jika dikelola dengan benar dapat secara aktif mempengaruhi perkembangan perusahaan. Itulah mengapa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan keterampilan yang handal, loyalitas terhadap perusahaan dan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi persyaratan maka akan mempengaruhi kelangsungan usaha perusahaan. Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja mengacu pada pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas oleh pegawai selama kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksanaan pekerjaan. Setiap perusahaan atau organisasi selalu mengharapkan karyawan yang baik untuk memberikan kontribusi yang lebih baik pada bisnis dan dapat meningkatkan kinerjanya (Mangkunegara 2012:9). Artinya perusahaan yang baik harus dapat mengukur kinerja setiap karyawannya karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dan yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin besar pula prestasi kerja itu diperoleh, tanpa implementasi disiplin kerja yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Disiplin juga membantu melatih karyawan untuk mengamati dan mengendalikan disiplin. Ikuti aturan, prosedur, dan kebijakan saat ini untuk mencapai hasil yang baik (Sinambela 2016:332). Disiplin kerja para pekerja PT. Kris Cargo berbeda-beda, beberapa orang mempunyai disiplin kerja yang tinggi ada juga karyawan dengan disiplin kerja yang kurang baik. Jika disiplin kerja karyawan tidak optimal, karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja akan dapat mempengaruhi karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, serta dapat menurunkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti komunikasi. Komunikasi berperan penting dalam menyatukan kegiatan dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dalam organisasi. Komunikasi dirancang untuk melancarkan hubungan antar individu dan menyelesaikan semua konflik, masalah atau kesalahpahaman. Meskipun komunikasi itu sendiri bisa mengganggu hubungan atau dapat menyebabkan konflik, masalah dan kesalahpahaman. Oleh karena itu ketika berkomunikasi, individu harus memperhatikan dalam mamilah perantara komunikasi yang efektif dan bijaksana dalam mengirimkan atau memahami pesan/informasi (Wilinny et al., 2019). Melalui komunikasi, memungkinkan karyawan untuk bekerjasama satu sama lain dan meminta instruksi kepada manajer mereka tentang cara melakukan pekerjaan. Hal ini menjadi kendala di PT. Kris Cargo Bahtera, kemampuan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya tidaklah sama mengakibatkan buruknya kerjasama tim antar karyawan.

Kerja sama merupakan kegiatan yang harus kita bangun di antara karyawan, karena dalam suatu organisasi kita pasti memiliki tujuan yang sama. Kerjasama ini merupakan cara yang paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik (Sukma et al., 2018). Ketidaksepakatan muncul antara lain karena tidak adanya

kerja sama yang baik antar karyawan dalam organisasi, tidak menjalankan tanggung jawabnya sehingga menimbulkan masalah bagi karyawan yang lainnya. Karena tidak terpikirkan satu orang dapat menyelesaikan tugas secara keseluruhan dan jika kerjasama maka tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik. Disimpulkan atas dasar bahwa pekerjaan masing-masing pada umumnya ekonomis sehingga sebagian pekerjaan berjalan memenuhi harapan perusahaan.

Menurut hasil penelitian terdahulu Apfia Ferawati (2017), kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terbaru Jufrizen (2021), menyatakan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dibuktikan oleh Robby Wahyu Irdianto (2022) yang membuktikan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian sebelumnya telah dilakukan mengenai dampak komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Dimas Okta (2016), komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) bahwa komunikasi membantu karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya dengan baik, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja ketika berada di bawah standar.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa ada korelasi positif langsung antara komunikasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian terbaru Ni Wayan (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuahkan hasil karyawan meningkat. Sedangkan menurut penelitian Lustono (2019), komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hartanti Nugrahaningsih (2022), menurutnya hasil uji kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh kelompok lebih baik dari pada kinerja individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian Ipan Hilmawan (2020), kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga

dengan adanya perbedaan tersebut muncullah gap hasil penelitian karena adanya perbedaan hasil penelitian.

Dalam dunia bisnis khususnya pelayaran telah banyak didirikan perusahaan jasa pengiriman barang untuk memenuhi kebutuhan jasa pelayaran Indonesia, salah satunya adalah perusahaan ekspedisi yaitu PT. Kris Cargo Bahtera yang merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa ekspedisi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, PT. Kris Cargo Bahtera bertanggung jawab atas keamanan dan keselamatan barang yang diangkut, mulai dari penerimaan barang hingga penyerahannya kepada penerima. Karyawan yang bekerja di PT. Kris Cargo Bahtera diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Namun pada kenyataannya, ada beberapa kendala indikasi turunya kinerja karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera seperti kurangnya disiplin, sering terjadi miss komunikasi yang mengakibatkan buruknya kerjasama tim antar pekerja. Pemborosan waktu dan menjadi beban yang lebih besar bagi perusahaan. Bisa dilihat dari data yang didapat peneliti pada tabel 1.1 sebagaimana berikut:

Tabel 1.1 Presentase Keterlambatan Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera pada bulan Agustus 2022 – Maret 2023

No.	Bulan/Tahun	Jumlah Karyawan yang Terlambat	Presentase Keterlambatan
1.	Agustus 2022	8	22,85%
2.	September 2022	10	28,57%
3.	Oktober 2022	11	32%
4.	November 2022	12	35%
5.	Desember 2022	9	25,71%
6.	Feb - Maret 2023	9	25,71%

Sumber: Data PT. Kris Cargo Bahtera (2023)

Pada tabel 1.1 merupakan data presentase keterlambatan karyawan PT. Kris Cargo Bahtera bulan Agustus 2022 – Maret 2023. Dari data tersebut pada Bulan Agustus 2022, terdapat 8 karyawan dengan tingkat keterlambatan sebesar 22,85%. Pada bulan September 2022, jumlah karyawan meningkat menjadi 10 karyawan dengan tingkat keterlambatan sebesar 28,57%. Pada bulan Oktober 2022 jumlah karyawan meningkat menjadi 11 karyawan, dengan tingkat keterlambatan

mencapai 32%. Bulan November 2022 melaporkan kenaikan jumlah karyawan menjadi 12 karyawan, dengan tingkat keterlambatan sebesar 35%. Pada bulan Desember 2022, jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 9 karyawan, namun tingkat keterlambatan masih cukup tinggi, yaitu sebesar 25,71%. Bulan Februari hingga Maret 2022 mempertahankan jumlah sebesar 9 karyawan, dengan tingkat keterlambatan yang tetap sebesar 25,71%.

Terdapat variasi tingkat keterlambatan karyawan selama periode Agustus 2022 hingga Maret 2023. Meskipun terjadi fluktuasi, bulan November 2022 mencatat tingkat keterlambatan tertinggi sebesar 35%. Pada bulan-bulan lainnya, tingkat keterlambatan berkisar antara 22,85% hingga 28,57%. Pengumpulan data tambahan diperlukan untuk analisis dan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi keterlambatan karyawan.

Tabel 1.2 Data Penilaian Karyawan PT. Kris Cargo Bahtera pada bulan Agustus 2022 – Maret 2023

No.	Bulan/Tahun	Kategori Penilaian		
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1.	Agustus 2022	14 karyawan	35 karyawan	11 karyawan
2.	September 2022	11 karyawan	40 karyawan	9 karyawan
3.	Oktober 2022	13 karyawan	38 karyawan	9 karyawan
4.	November 2022	25 karyawan	23 karyawan	12 karyawan
5.	Desember 2022	16 karyawan	29 karyawan	15 karyawan
6.	Feb - Maret 2023	31 karyawan	19 karyawan	11 karyawan

Sumber: Data PT. Kris Cargo Bahtera (2023)

Pada tabel 1.2 Dalam rentang waktu Agustus 2022 hingga Maret 2023, PT. Kris Cargo Bahtera melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan mereka setiap bulannya. Evaluasi ini didasarkan pada kategori yang terdiri dari “baik”, “cukup baik”, dan “kurang baik”. Pada bulan Agustus 2022, terdapat 14 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 35 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 11 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Pada bulan berikutnya, September 2022, penilaian karyawan tersebut mengalami variasi terdapat 11 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 40 karyawan mendapatkan

penilaian “cukup baik”, dan 9 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Pada Oktober 2022, terdapat 13 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 38 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 9 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Pada bulan November 2022, terdapat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “baik” menjadi 25 orang. Namun, jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “cukup baik” 23 karyawan dan 12 “kurang baik” mengalami penurunan. Pada Desember 2022, terdapat 16 karyawan yang mendapatkan penilaian “baik”, 29 karyawan mendapatkan penilaian “cukup baik”, dan 15 karyawan mendapatkan penilaian “kurang baik”. Sedangkan Pada bulan Februari – Maret 2023, terlihat peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “baik” sebanyak 31 orang, sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan penilaian “cukup baik” 19 dan 11 karyawan “kurang baik”.

Data ini memberikan informasi mengenai penilaian karyawan PT. Kris Cargo Bahtera selama rentang waktu yang disebutkan. Evaluasi tersebut dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi, serta untuk mengidentifikasi area di mana karyawan mungkin perlu perhatian lebih dalam pengembangan keterampilan atau peningkatan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis skripsi ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kris Cargo Bahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dalam penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?
3. Apakah kerjasama secara signifikan memiliki pengaruh yang pada kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?

4. Apakah kedisiplinan, komunikasi, dan kerjasama secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti mengkhususkan isu yang ada agar tidak terlalu meluas dan bercabang, serta secara bersama-sama lebih mudah dipahami dan menguntungkan proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja karyawan di PT. Kris Cargo Bahtera dengan melakukan survei dan menyebar kuisioner kepada para karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada rumusan permasalahan yang telah diungkapkan di atas, maka penulis menyusun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kris Cargo Bahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Harapannya, penelitian ini akan memberikan manfaat yang berguna bagi semua pihak terutama bagi mereka yang terlibat langsung dalam permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama yang berdampak positif bagi perusahaan. Selain itu, penelitian ini bermanfaat sebagai kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman berpikir mahasiswa, menambah literatur perpustakaan yang bermanfaat bagi semua pihak, dan mampu menerapkan teori pada bidang manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM), terutama dalam hal kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang pengaruh kedisiplinan, komunikasi dan kerjasama terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Tata penulisan yang terstruktur adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh peneliti dalam menyusun skripsi. Oleh karena itu, pada bagian awal skripsi disusun elemen-elemen seperti halaman judul, pernyataan, pengesahan, persetujuan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran.

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah yang menjadi acuan dan landasan penelitian. Perumusan masalah merupakan fokus arah penelitian. Selain itu, masalah memiliki batasan agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Dan penelitian ini memiliki tujuan dan manfaat yang ingin dicapai. Dan sistematika penulisan yang memuat uraian singkat tentang proses penulisan skripsi ini menjadi lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori-teori yang berkaitan dengan pembahasan penelitian yang didukung oleh temuan penelitian sebelumnya, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian. Termasuk metode yang digunakan, yaitu. Kuantitatif, populasi dan sampel dan teknis analisis yang digunakan.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang paparan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian terkait dengan variabel yang diteliti dan saran yang diberikan kepada pihak terkait tentang hasil penelitian yang dilakukan di salah satu lokasi penelitian

