

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam lingkungan organisasi, khususnya dibidang bisnis seperti di perusahaan. Perusahaan harus dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia sendiri pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada dasarnya dapat meningkatkan produktivitas.

Sumber daya manusia secara makro adalah warga Negara yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarganya, yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Sumber daya secara mikro adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, pimpinan/manajer, tenaga kerja dan lain-lain.

Hal ini dikarenakan untuk mencapai tujuannya organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya agar dapat berjalan dengan lancar. Dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti komunikasi, pengalaman, disiplin, prestasi kerja dan aspek-aspek lainnya.

Prestasi kerja adalah upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2019:150). Perusahaan sesungguhnya mengharapkan

prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Bagi karyawan sendiri tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat keuntungan sendiri, seperti dapat meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, dan membuat semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

. Komunikasi kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (emmywati, 2017:166). Pemindahan pengertian tersebut tidak hanya percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal, tulisan dan sebagainya. Dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi yang efektif perlu dijaga agar hubungan dengan karyawan terjalin dengan baik. Komunikasi kerja penting dalam dunia kerja dengan adanya komunikasi kerja komunikasi antar rekan kerja akan terjalin dengan baik

Pengalaman Kerja merupakan sebuah proses pembentukan atau ketrampilan dalam metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang telah diberikan perusahaan menurut jurnal adhysaka Utama, dkk (2016:13). Pengalaman kerja penting bagi perusahaan karena menunjukkan berapa lama seorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka akan menambah ilmu pengetahuan, ketrampilan serta sikap pada diri seseorang dan dapat menunjang dalam pengembangan

diri. seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja, memiliki nilai berharga untuk kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda, karena setiap individu memiliki latar belakang bidang kerja dan pekerjaan yang beragam. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan mempunyai keahlian dibidangnya, sehingga mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan disiplin patuh terhadap peraturan-peraturan atau prosedur yang berlaku.

Disiplin kerja suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Emmywati, 2017:172). Disiplin kerja dibutuhkan dalam pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan.

Dengan demikian bila ketetapan dan peraturan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. sebaliknya apabila karyawan yang patuh pada ketetapan perusahaan, maka menggambarkan bahwa adanya kondisi disiplin yang baik dan akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, dan perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan ini

bersifat jelas, mudah dipahami dan adil. Peraturan ini juga berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, memang hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Terkadang ketidaktahuan pegawai terhadap peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab tindakan indisipliner.

Universitas Surabaya (UBAYA) telah menjadi salah satu kampus yang sudah banyak dikenal dan diminati banyak masyarakat. Hal tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusianya atau prestasi kerja para karyawan. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah Komunikasi kerja, Pengalaman kerja dan Disiplin kerja.

Komunikasi Kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti jika komunikasi antar rekan kerja terhambat maka hasil prestasi kerja juga tidak dapat maksimal. Pengalaman Kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti jika seseorang tidak memiliki pengalaman dalam pekerjaan sebagai seorang satpam maka akan menghambat prestasi kerjanya. Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja, seperti jika karyawan tidak mematuhi peraturan yang ada maka hasil prestasi juga tidak dapat maksimal.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman perlu adanya perlindungan, dengan adanya perlindungan di dalam lingkungan kampus maka diperlukannya petugas keamanan. Petugas keamanan atau satpam yaitu satuan kelompok yang dibentuk oleh instansi atau badan proyek untuk melakukan keamanan fisik. Seperti kegiatan penjagaan, patrol, pemberian peringatan kejahatan, menegakkan peraturan dan tata tertib yang berlaku

dilingkungan kerja. tindakan lain yang diperlukan untuk keselamatan pada lingkungan tersebut.

Dalam hal ini peneliti mengambil objek penelitian petugas keamanan di Universitas Surabaya (UBAYA), karena peneliti ingin lebih mengetahui tentang Prestasi Kerja Karyawan petugas keamanan di universitas Surabaya (UBAYA) yang jumlahnya lumayan banyak terdiri dari 40 karyawan dalam tiga shift, yaitu shift pagi, sore, dan malam. Sehingga dapat bermanfaat bagi universitas lain dan tertarik untuk menambah jumlah petugas keamanan yang jumlahnya masih sedikit agar universitas lebih terjamin tingkat keamanan dan kenyamanannya bagi karyawan dan mahasiswa di sekitar kampus.

Berdasarkan latar belakang diatas dan belum adanya penelitian tentang Komunikasi pengalaman kerja, dan Disiplin kerja petugas keamanan yang dilakukan di Universitas Surabaya (UBAYA), maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja petugas keamanan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Surabaya (UBAYA)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA) ?

2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA) ?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA) ?
4. Apakah komunikasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA).
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA).
3. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA).
4. Untuk mengetahui komunikasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada perguruan tinggi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Suarabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandang tentang pelajaran yang sudah didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Sebagai bahan pertimbangan organisasi dan dapat memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi serta dapat mengidenifikasi pengaruh komunikasi, pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja petugas keamanan pada Universitas Surabaya (UBAYA).