

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman Digital masa kini antar jasa percetakan di Indonesia akan mengalami persaingan yang semakin ketat, baik itu industri percetakan yang dibawah naungan badan usaha milik negara, maupun jasa percetakan swasta yang saat ini banyak menggunakan sistem informasi dan teknologi informasi serta teknologi digital lainnya dalam melakukan kegiatan operasional suatu organisasi atau perusahaan. Untuk sekedar bertahan atau bahkan memenangkan persaingan di era digital seperti kini, perusahaan harus mempunyai sasaran jangka panjang dan cara menuju sasaran tersebut dengan tepat serta terukur untuk tercapainya target tersebut. Tentunya dengan strategi yang efektif dan efisien. Pada dasarnya setiap industri punya tujuan sama, yakni membukukan *profit* yang kian meningkat dari masa ke masa. Oleh karenanya, industri tersebut diharuskan bisa mengikuti zaman dengan menggunakan sumber kekuatan yang ada setepat serta sehemat mungkin untuk pencapai target perusahaan.

Disituasi ini, pemegang jabatan yang bersangkutan harus menentukan langkah-langkah yang senada dengan pencapai visi perusahaan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus bisa menggunakan sumber kekuatan yang dipunyai. Baik itu sumber kekuatan dari pemasaran, perencanaan, keuangan, produksi, pergudangan, pengiriman ataupun SDM. Di faktor ini, sektor SDM yang berpengaruh lebih krusial di sebuah perseroan karena disemua sektor melibatkan manusia, serta masing-masing karyawan punya karakter, pandangan serta kemauan beda-beda. Sebab itu dibutuhkan strategi dalam mengelolanya supaya masing-masing karyawan punya pandangan yang searah dalam

pencapaian target perusahaan. Karena kinerja suatu perusahaan tidak cuma dilihat di posisi jabatan atas saja, melainkan juga dilihat pada posisi menengah serta para staf dibawah. Kalau cuma pada jabatan teratas saja yang punya kinerja bagus, maka kepuasan pelayanan yang dirasakan konsumen akan kurang maksimal. karena justru yang berhubungan langsung adalah staf. Sebab itu, langkah meningkatkan kinerja perusahaan seharusnya melingkupi keseluruhan level. Jikalau semua pegawai mempunyai kinerja bagus akan membuat kinerja perseroan ikut bagus. Dan jikalau pegawai disuatu perseroan berkinerja tidak cakap, akan mempengaruhi kinerja perseroan dan membuat kinerja perseroan tidak cakap juga.

Melihat esensial kinerja pegawai yakni menyokong jalannya aktivitas kehidupan perusahaan, sehingga masing-masing pemegang jabatan level atas diharuskan bisa mengangkat kinerja bawahannya ke tingkat yang lebih baik. Berbagai langkah bisa digunakan dalam mengangkat kinerja pegawai bisa dilakukan dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi atau reward bagi pegawai yang berprestasi. Walau begitu, kinerja pegawai tak cuma disebabkan beberapa aspek-aspek yang disebut diatas, melainkan secara teori juga disebabkan oleh adanya peningkatan motivasi pegawai, kualitas komunikasi antar pegawai, dan meningkatnya disiplin kerja pegawai yang dipunyai perseroan tersebut.

Hasibuan (2016:23), mengemukakan bahwa “motivasi yaitu membicarakan bagaimana cara meningkatkan semangat kerja bawahan, supaya semua mau kerja dengan giat mengeluarkan seluruh keahliannya demi tercapainya target perseroan”. Di PT. Peruri Wira Timur sendiri untuk motivasi ke karyawannya cukup baik, dimana untuk pemberian motivasi tersebut ada beberapa diantaranya yaitu adanya tunjangan kesehatan, adanya penghargaan bagi karyawan berprestasi, adanya bonus atau jasa produksi dan tunjangan

lain-lain. Dimana hal-hal tersebut membuat karyawan merasa dihargai yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga kinerja perusahaan akan meningkat juga. Oleh sebab itu analisis dilakukan untuk menguji motivasi apakah berpengaruh ke kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur Di Surabaya.

Sebagian peneliti juga meneliti pengaruh motivasi ke kinerja karyawan/pegawai, seperti di jurnal internasional (IJESS) dari penelitian Dina Ramawati dan Hermien Tridayanti (2020) dengan judul "*The Effect Of Work Communication, Motivasion And Discipline On Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya In Sidoarjo*". Dari penelitian yang diteliti diperoleh hasil yang menyatakan motivasi mempengaruhi dengan signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan komunikasi menurut Amirullah (2015:206), "yaitu sebuah proses perpindahan informasi dari insan satu ke insan lainnya. Informasi serta maksud itu bisa diaplikasikan ke bermacam pengaplikasian seperti lewat lisan atau tulisan, serta cara yang dipakai untuk perpindahan berita atau maksud bisa berupa tatap muka secara langsung, via telephon, memo, ataupun laporan."

Persoalan komunikasi pada PT. Peruri Wira Timur Surabaya yaitu kurang kualitasnya komunikasi atasan sama stafnya yang menyebabkan beberapa kali terjadi kesalah fahaman. Kadang kali pimpinan merasa telah memberi perintah atau informasi, dan ternyata bagi bawahan merasa kurang jelas dan tegas, akhirnya bawahannya kurang faham atas informasi yang di berikan atasannya dengan jelas atau dengan kata lain terjadi kesalah fahaman.

Komunikasi mempunyai ikatan kuat sama kinerja pegawai. Komunikasi berkualitas bagus akan berdampak bagus pula terhadap kinerja yang diciptakan pegawai. Soalnya inti dari komunikasi digunakan untuk aktivitas setiap waktu, oleh karena ada komunikasi yang berkualitas bagus akan bisa mendorong para

pegawai supaya bisa menumbuhkan kecakapan kinerja dan etos kerja setiap individu karyawan. Komunikasi yang efektif akan menaikkan kinerja sesuai dengan jurnal internasional (ICAS) yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi dan Muhammad Taufik Lesmana (2019), dengan judul "*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province,*" yang mengemukakan komunikasi memiliki pengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai.

Disamping beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, variabel disiplin kerja juga memiliki peranan sangat penting. "Disiplin kerja yaitu sikap kesediaan serta kerelaan manusia untuk mentaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di lingkungan sekitarnya." (Sutrisno, 2016:86).

Disiplin kerja dapat di gunakan untuk motivasi pegawai supaya bisa mendisiplinkan dirinya. Dengan adanya disiplin kerja yang cakap, bagus dan terus-menerus perusahaan akan mengalami peningkatan kinerja. Karena disiplin kerja adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan yang dimana hal itu bisa menaikkan kinerja pegawai. Di PT. Peruri Wira Timur (PWT) di Surabaya sendiri banyak peraturan tentang disiplin kerja diantaranya peraturan perusahaan tentang protokol kesehatan saat pandemi covid-19 seperti sekarang ini yakni menggunakan masker sesuai SOP, physical distancing, membasuh tangan sesuai SOP dan untuk sanksinya pun juga tergolong berat yaitu langsung SP (Surat Peringatan). Sehingga dengan adanya disiplin kerja seperti sekarang ini akan mengurangi resiko penularan atau timbulnya klaster baru yang bisa mengakibatkan diberhentikannya proses produksi bila itu terjadi. Jadi dengan adanya disiplin kerja akan tetap menjaga bahkan meningkatkan kinerja karyawan atau kinerja perusahaan dimasa pandemi dan era digital seperti saat ini. Oleh sebab itu penulis ingin meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PWT di Surabaya. Sesuai dengan analisis sebelumnya

di Jurnal Internasional (IJISRT) yang dilakukan oleh Bella Devita Puteri Wardani dan Setyo Riyanto (2019), dengan judul "*The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of the Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District,*" yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja dengan tepat oleh perseroan diharap bisa menumbuhkan kinerja yang cakap meskipun pada suasana pandemi seperti sekarang ini, yang akhirnya tetap bisa memberi kepuasan kerja dan komitmen di masing-masing individu pegawai untuk memajukan perseroan.

Dari kondisi diatas peneliti berminat melakukan penelitian atau penulisan yang dimasukkan kedalam model skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.**"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Melihat uraian diatas lalu bisa di rumuskan masalah terkait penelitian ini, diantaranya :

- a. Apakah variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya?
- b. Apakah variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara sendiri-sendiri (Parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya?
- c. Apakah variabel Motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Selaras dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini berniat untuk menguji :

- a. Menguji serta mengkaji apakah variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.
- b. Menguji serta mengkaji apakah variabel Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.
- c. Menguji serta mengkaji apakah variabel Motivasi yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Peruri Wira Timur di Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Analisis ini diinginkan bisa berguna secara akademis, pengembangan ilmu pengetahuan, dan praktis.

#### a. Aspek Akademis

Hasil analisis ini diharap bisa memperluas kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai motivasi, komunikasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

#### b. Peningkatan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharap bisa berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta dinamika ilmupengetahuan, khususnya Ilmu MSDM bisa digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya.

#### c. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan sebagai bahan peninjauan serta referensi untuk perusahaan guna usaha mengembangkan

kinerja karyawan lewat peningkatan motivasi, komunikasi, dan kedisiplinan Kerja.