

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi di berbagai negara terutama di negara berkembang kini mulai merangkak kembali, termasuk perekonomian di Indonesia *pasca* pandemi covid-19. Peran sumber daya manusia dalam instansi atau perusahaan sangat penting karena merupakan penggerak utama dari semua kegiatan di perusahaan dan faktor utama dalam mencapai tujuannya baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi suatu organisasi dimulai dari upaya manusia itu sendiri dalam memaksimalkan efektifitas dan efisiensi. Dengan kata lain, kinerja organisasi dalam dunia penerbangan sangat dipengaruhi bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusianya dalam melakukan koordinasi, sehingga tujuan organisasi dibakukan atau dijadikan tolak ukur dan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang diperolehnya dapat benar-benar bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

Di era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena kinerja karyawan yang baik akan sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Semakin baik kualitas karyawan dalam suatu instansi, maka semakin tinggi dan baik pula nilai instansi tersebut. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga instansi harus memperhatikan setiap detail program yang berkaitan

dengan pengembangan sumber daya manusia agar menghasilkan karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dan pengetahuan yang luas, serta upaya pengelolaan organisasi secara optimal dibarengi dengan dengan lingkungan organisasi yang baik, maka kegiatan pengelolaan akan berjalan dengan sangat baik. Adanya pembinaan dan pengembangan dalam sebuah instansi atau perusahaan diharapkan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas yang akan menuju pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu upaya pengembangan karyawan yang dapat dilakukan dalam rangka upaya peningkatan kinerja karyawan adalah penegakan disiplin. Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, ketaatan seseorang yang telah bergabung dalam suatu instansi atau perusahaan dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun lisan dengan penuh kesadaran dan senang hati, yang akan menciptakan suatu tatanan keadaan yang menunjukkan tujuan organisasi akan tercapai. menjadi lebih cepat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat pendapat Siswanto Satrohadiwiryono (2016) bahwa “disiplin kerja” suatu sikap menghargai, menghormati, mentaati dan menaati peraturan yang berlakubai baik mapun tertulis maupun tidak tertulis mampu menjalankan dan tidak ingkar menerima sanksi sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. disiplin karyawan akan mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerjanya. Disiplin karyawan diharapkan pekerjaannya akan dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dimana disiplin tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan besar tujuan organisasi yang telah ditentukan tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendukung karyawan

dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efisien. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif terhadap kondisi psikologis karyawan dalam mencapai kinerja. Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi segala kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam perkembangan dan proses kerjanya. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi perilaku, namun pada kenyataannya yang ada disekitarnya sangat berhubungan langsung dan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Kenyamanan dan keamanan akan tercipta untuk lingkungan kerja yang memadai. lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya.

Komunikasi yang baik dapat menimbulkan keharmonisan antar karyawan, baik komunikasi antara pimpinan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan sesama karyawan. Menurut Harun (2018) komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu *communicatus* yang berarti “berbagi” atau “berbagi”. Oleh karena itu, komunikasi merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk saling berbagi guna mencapai kebersamaan. Dengan komunikasi yang baik diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai dalam rangka mencapai tujuan institusi. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain. Transfer pemahaman melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang

digunakan dalam percakapan, tetapi ekspresi wajah, intonasi, *drop point vokal* dan sebagainya. Perusahaan harus memahami bahwa komunikasi yang efektif di semua tingkatan organisasi meningkatkan keberhasilan organisasi dan hubungan karyawan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Wibowo (2016) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika .

Perusahaan swasta yang berkembang pesat di Indonesia yaitu CV. Bumi Angkasa Sejahtera yang merupakan distribusi produk kosmetik dan kelontongan. Pada tahun 1971 melalui bantuan dari Bapak Ali Susanto merupakan *founder* dari PT. Asia Paramitha Indah, toko ketjuna memegang agen pertama dari PT. Tancho Indonesia Tbk atau sekarang diberi nama PT. Mandom Indonesia. Di tahun yang sama juga, mendapat kepercayaan dari Mr. Lie Sim Kim merupakan *Founder* dari

PT. Fabindo Sejahtera, toko kentjana menjadi agen untuk wilayah Sumatra Selatan. Dari dua perusahaan besar tersebut menjadi tonggak perubahan toko Kentjana dari bidang penjualan kelontongan menjadi perusahaan distribusi. Pada tahun 1990, terjadi perombakan dalam manajemen perusahaan dikarenakan pengunduran diri dari Bapak Wahid Kentjana, maka perusahaan berganti nama menjadi CV. Bumi Angkasa Sejahtera. CV. Bumi Angkasa Sejahtera mempunyai jumlah karyawan 30 orang. Perusahaan CV. Bumi Angkasa Sejahtera Berlokasi di Jalan Letjend. S. Suprpto, No. 460 A. Baturaja lama, Kecamatan Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatra Selatan 32125.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Sementara Mengenai Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Jawaban %					
		SS 5	S 4	RR 3	TS 2	STS 1	RATA - RATA
A.	Tujuan Dan Kemampuan						
1.	Karyawan harus mempunyai kemampuan untuk pencapaian tujuan dalam bekerja.	70.0	15.0	15.0	—	—	4.55
2.	Karyawan harus mempunyai tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan.	55.0	30.0	15.0	—	—	4.40
B.	Teladan Pimpinan						
3.	Seorang atasan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.	55.0	30.0	15.0	—	—	4.40
4.	Sikap adil dan jujur harus ditunjukkan oleh atasan kepada seluruh bawahannya.	45.0	40.0	15.0	—	—	4.30

C	Balas Jasa						
5.	Atasan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan	75.0	25.0	—	—	—	4.75
6.	Karyawan harus menerima kompensasi tepat pada waktunya	80.0	20.0	—	—	—	4.80
D.	Keadilan						
7.	Atasan harus bersifat adil kepada setiap bawahannya.	50.0	10.0	15.0	25.0	—	3.85
8.	Karyawan harus mendahulukan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan lain.	80.0	15.0	—	5.0	—	4.70
E.	Waskat (Pengawasan melekat)						
9.	Atasan harus selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawan.	50.0	45.0	5.0	—	—	4.45
10.	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para karyawan.	70.0	20.0	—	10.0	—	4.50
F.	Sanksi Hukuman						
11.	Peraturan yang ditetapkan harus sesuai pertimbangan dan informasikan keseluruhan karyawan.	70.0	10.0	10.0	10.0	—	4.40
12.	Atasan harus menegur atau memberi hukuman jika ada karyawan yang melanggar peraturan	50.0	30.0	5.0	15.0	—	4.15
G.	Ketegasan						
13.	Seorang atasan harus tegas dalam mengambil keputusan.	50.0	45.0	5.0	—	—	4.45
14.	Atasan harus memberi sanksi sesuai dengan kesepakatan bersama.	50.0	45.0	5.0	—	—	4.45
H.	Hubungan Kemanusiaan						
15.	Setiap karyawan harus menjaga hubungan antar sesama	35.0	25.0	30.0	10.0	—	3.85

16.	Karyawan harus bersikap ramah tamah dalam memberi pelayanan	55.0	25.0	10.0	10.0	—	4.25
-----	---	------	------	------	------	---	------

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2022)

Berdasarkan hasil tabel prasurvei di CV. Bumi Angkasa Sejahtera secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat di indikator disiplin kerja, yaitu sikap mendukung dengan nilai rata-rata 3.85 yang paling terkecil diantara indikator-indikator yang lainnya. Maka di ambil kesimpulan bahwa pada perusahaan CV. Bumi Angkasa Sejahtera masih terdapat rasa tidak adanya sikap adil atasan dan masih ada kurang menjaga hubungan dengan sesama karyawan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun secara tidak tertulis. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, pada survey awal yang dilakukan diperusahaan CV. Bumi Angkasa Sejahtera, masih terdapat beberapa karyawan yang pulang terlebih dahulu sebelum jam pulang kerja dengan alasan seperti, ada urusan pribadi diluar. Selain itu ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat kekantor. Untuk itu kedisiplinan kerja di Perusahaan CV. Bumi Angkasa Sejahtera harus dipupuk dan ditingkatkan dengan menghilangkan perilaku-perilaku yang tidak sesuai dalam bekerja, sehingga disiplin kerja karyawan yang tinggi akan terwujud.

Tabel 1.2

Hasil Kuesioner Sementara Mengenai Lingkungan Kerja

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	RATA- RATA
A. Pewarnaan							
1.	Warna cat dinding pada ruang kerja membuat saya terampil dalam bekerja.	30.0	45.0	20.0	5.0	—	4.00
2.	Penataan warna yang tepat diruang kerja menimbulkan rasa percaya diri dan semangat dalam bekerja	40.0	60.0	—	—	—	4.40
B. Kebersihan							
3.	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat bekerja	25.0	75.0	—	—	—	4.25
4.	Pada lingkungan kerja anda terdapat sarana kebersihan yang memadai	50.0	50.0	—	—	—	4.50
C. Pertukaran Udara							
5.	Ruangan tempat saya bekerja dengan udara yang sejuk membuat saya lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaan.	20.0	80.0	—	—	—	4.20
6.	Kondisi udara di ruang kerja memberi kenyamanan pada selama saya bekerja.	35.0	65.0	—	—	—	4.35
D. Penerangan							
7.	Kondisi penerangan tempat saya bekerja sudah cukup baik.	55.0	45.0	—	—	—	4.55
8.	Sarana penerangan yang disediakan perusahaan sudah mencukupi	40.0	50.0	5.0	5.0	—	4.25
E. Musik							
9.	Dengan adanya musik						

	membuat saya mendapatkan inspirasi dalam melakukan pekerjaan.	45.0	25.0	10.0	20.0	—	3.95
10.	Dengan adanya music ditempat kerja membuat karyawan menjadi tenang dalam bekerja	40.0	60.0	—	—	—	4.40
F Keamanan							
11.	Apakah keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik, sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.	60.0	40.0	—	—	—	4.60
12.	Saya tidak khawatir dengan keamanan yang ada dikantor karena telah dilengkapi CCTV di berbagai sudut kantor.	45.0	40.0	15.0	—	—	4.30
G Kebisingan							
13.	Frekuensi suara tempat kerja anda tidak mengganggu konsentrasi kerja anda.	55.0	30.0	—	15.0	—	4.25
14.	Saya merasa terganggu saat mengerjakan pekerjaan jika dilingkungan sekitar saya ramai/gaduh.	40.0	55.0	—	5.0	—	4.30

Sumber : Hasil olah data kuesioner sementara (2022)

Berdasarkan hasil tabel prasurvei di CV. Bumi Angkasa Sejahtera secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat dari *indicator* dengan nilai rata-rata 3,95 yang paling terkecil diantara *indicator* yang lainnya, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pasalnya, tidak semua karyawan nyaman melakukan pekerjaan saat mendengarkan musik,

ada sebagian karyawan yang merasa bising atau malah terganggu, jika konsentrasi karyawan terganggu maka dapat mengakibatkan kinerjanya menurun.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Sementara Mengenai Komunikasi

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	RATA- RATA
A. Pemahaman							
1.	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau atasan.	40.0	45.0	15.0	—	—	4.25
2.	Saya memahami strategi atau tata aturan kerja yang ditetapkan oleh pimpinan.	40.0	55.0	—	5.0	—	4.30
B. Kesenangan							
3.	Karyawan senang melakukan kerja sama dengan semua rekan kerja dikantor.	55.0	45.0	—	—	—	4.55
4.	Saya senang komunikasi yang terjadi dapat memupuk hubungan antar karyawan.	40.0	60.0	—	—	—	4.40
C. Pengaruh Pada Sikap							
5.	Saya melakukan komunikasi untuk mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif demi tercapainya tujuan bersama.	65.0	35.0	—	—	—	4.65
6.	Saya mampu berkoordinasi dengan sesama rekan kerja.	30.0	70.0	—	—	—	4.30
D. Hubungan Yang Makin Baik							
7.	Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja						

	meningkatkan/membina hubungan baik antara sesama rekan kerja.	40.0	45.0	15.0	—	—	4.25
8.	Saya mampu menyelesaikan masalah ke salah pahaman yang terjadi dengan baik.	45.0	25.0	15.0	15.0	—	4.00
E. Tindakan							
9.	Saya selalu menanggapi dengan jujur segala bentuk pertanyaan - pertanyaan yang diberikan kepada saya	20.0	70.0	10.0	—	—	4.10
10.	Saya tidak berkeinginan untuk memberikan penilaian terhadap perilaku atau sikap rekan kerja yang dinilai salah atau benar.	40.0	55.0	—	5.0	—	4.30

Sumber: Hasil olah data kuesioner sementara (2022)

Berdasarkan hasil tabel prasurvei di CV. Bumi Angkasa Sejahtera secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat dari *indicator* dengan nilai rata-rata 4,00 yang paling terkecil diantara *indicator* lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan komunikasi yang baik oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Saat karyawan kesulitan menjaga komunikasi dan hubungan dengan karyawan lain, hal tersebut bisa menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Jika karyawan tidak mampu menyelesaikan miskomunikasi maka akan menimbulkan permasalahan yang lain. Dengan komunikasi yang baik karyawan akan lebih mudah dalam menjaga hubungan dengan karyawan lain, sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Sementara Mengenai Kinerja Karyawan

NO.	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)	RATA- RATA
A.	Tujuan						
1.	Karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tujuan dengan tepat dalam pekerjaannya.	30.0	45.0	20.0	5.0	—	4.00
2.	Tujuan yang di kerjakan di bebaskan kepada karyawan yang harus sesuai dengan kinerja karyawan.	40.0	60.0	—	—	—	4.40
B.	Standar						
3.	Karyawan harus berkerja dengan standar perusahaan.						4.25
4.	Kinerja karyawan dikatakan berhasil apabila mencapai standar yang baik akan ditentukan oleh perusahaan.	50.0	50.0	—	—	—	4.50
C.	Umpan balik						
5.	Apabila umpan balik yang dimiliki positif dihargai, maka akan meningkatkan karyawan untuk lebih berprestasi.	20.0	80.0	—	—	—	4.20
6.	Karyawan harus memberikan masukan saat di minta pendapat.	35.0	65.0	—		—	4.35
D.	Alat dan sarana						
7.	Alat atau sarana yang digunakan dapat digunakan membantu pelaksanaan dalam pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat waktu.	55.0	45.0	—	—	—	4.55
8.	Karyawan						

	membutuhkan kelengkapan alat atau sarana di tempat kerja agar meningkatkan kinerja karyawan.	40.0	50.0	5.0	5.0	—	4.25
E. Kompetensi							
9.	Karyawan akan berusaha dengan keras, gigih, tekun dengan kompetensi yang ada pada CV. Bumi Angkasa	45.0	25.0	10.0	20.0	—	3.95
10	Seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya.	40.0	60.0	—	—	—	4.40
F Motif							
11	Apabila karyawan mempunyai motif untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja yang tinggi.	60.0	40.0	—	—	—	4.60
12	Perusahaan memiliki atasan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.	45.0	40.0	15.0	—	—	4.30
G Peluang							
13	Karyawan mendapatkan peluang kerja yang baik dari atasan ataupun sesama rekan kerja pada kantor CV. Bumi Angkasa Sejahtera	45.0	25.0	10.0	20.0	—	3.95

14	Kesempatan atau peluang dapat terhambat karena kurangnya ketersediaan waktu dan kemampuan karyawan yang tidak memenuhi syarat.	40.0	55.0	—	5.0	—	4.30
----	--	------	------	---	-----	---	------

Sumber: Hasil olah data kuesioner sementara (2022)

Berdasarkan tabel 4, Kinerja karyawan di CV. Bumi Angkasa Sejahtera secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dikarenakan masih terdapat masalah yang terlihat dari *indicator* dengan nilai rata-rata 3,95 yang paling terkecil diantara *indicator* lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kurang yakin kompetensi yang diberikan kepada karyawan dan karyawan belum mendapatkan peluang kerja yang baik dari atasan ataupun sesama rekan kerja. Oleh karena itu, Kantor CV. Bumi Angkasa Sejahtera masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan Kantor CV. Bumi Angkasa Sejahtera

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Angkasa Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah disiplin Kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Angkasa Sejahtera baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Angkasa Sejahtera baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan

2. Manfaat Praktis

Berikut ini beberapa manfaat praktis yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu :

a. Bagi peneliti

Untuk memperoleh bukti-bukti data empiris tentang analisis faktor-faktor pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Angkasa Sejahtera yang akan bermanfaat untuk megembangkan ilmu pengetahuan, dan akademis mahasiswa di dalam bidang Sumber Daya Manusia.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini semoga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menjalankan tugas dan pengambilan keputusan.

c. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini semoga dapat dijadikan bahan pedoman dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.