

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dunia Bisnis saat ini Perubahan yang serba cepat memaksa organisasi beradaptasi total. Meskipun dengan keterbatasan SDM, organisasi harus mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk merealisasikan tujuan utama.

Menurut Mathis dan Jacson (2006) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu sistem dalam organisasi yang dirancang untuk memastikan pemanfaatan kompetensi karyawan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Peranan Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kinerja yang baik sangat diperlukan didalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Menurut Irawan (2010), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dua faktor yang dianggap sangat penting adalah disiplin kerja dan kualitas komunikasi.

Dalam perspektif manajemen SDM, disiplin kerja adalah elemen fundamental yang mendorong tercapainya target organisasi. Kenyataan ini diperkuat oleh temuan Kilvin & Siagian (2020) bahwa tingginya angka ketidakhadiran karyawan berbanding lurus dengan menurunnya

produktivitas. Akibatnya, pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan cenderung menumpuk.

Selain dari disiplin kerja, Komunikasi merupakan elemen kunci lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan pengertian dan kenyamanan, meski tantangan komunikasi yang tidak optimal kerap muncul dalam dinamika perusahaan.

Dalam konteks pengembangan perusahaan, kesalahan persepsi dalam komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf merupakan tantangan yang umum dihadapi. Oleh karena itu, membangun komunikasi yang baik, baik antar level hierarki maupun sesama rekan kerja, merupakan prasyarat untuk menciptakan keselarasan kerja. Sebagaimana diungkapkan Ginting (2018), konflik organisasi seringkali bersumber dari kegagalan komunikasi, yang berimbas pada kerugian perusahaan. Dukungan serupa disampaikan Shinta & Siagian (2020) yang melihat komunikasi yang efektif sebagai sarana untuk memperkuat hubungan antarpihak dan menghindari miskomunikasi. Berdasarkan argumen tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah komponen penting dalam sebuah perusahaan. PT. Mega Perintis merupakan salah satu perusahaan fashion paling ikonik di Indonesia yang fokus pada fashion pria. Mega perintis itu sendiri telah memasuki bisnis retail sejak tahun 2005 PT. Mega Perintis ini memiliki karyawan lebih dari 100 orang di mana kinerja karyawan menentukan keberhasilan perusahaan. Dibawah ini data Penelitian Kinerja Karyawan PT. Mega Perintis.

1.2 Tabel 1.1

Data Nilai Kinerja Karyawan PT. Mega Perintis

No	Skor	Jumlah Orang
1	75,00 – 78,99	49
2	79,00 – 83,99	66
3	84,00 – 88,99	35
4	89,00 – 93,99	19
5	94,00 – 100	0
Total		169

Sumber : Perusahaan PT. Mega Perintis

Tabel 1.1 memperlihatkan belum adanya karyawan yang memiliki skor kinerja 100. Nilai bobot 89,00% – 93,99% dengan 19 karyawan, Masih terbilang sedikit untuk karyawan Sedangkan karyawan yang mendapatkan nilai 94,00% – 100% belum ada. Data di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal karena masih banyak karyawan yang mendapat skor kecil. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Efisiensi operasional PT Mega Perintis terganggu oleh sejumlah masalah kedisiplinan. Ketiadaan *badge name* menghambat proses absensi *fingerprint*, yang kemudian berujung pada prosedur tambahan seperti pembuatan berita acara dan ketergantungan pada bantuan rekan untuk akses masuk. Lebih lanjut, kebiasaan memperpanjang waktu istirahat melampaui batas yang ditetapkan mengakibatkan penundaan dalam lini produksi dan pada akhirnya menurunkan tingkat efektivitas kinerja perusahaan.

Berikut ini merupakan tabel Absensi karyawan PT.Mega Perintis pada tahun 2021-2024:

1.3 Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT.Mega Perintis 2021- 2024

No	Tahun	Tidak Hadir (%)				
	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
1	2021	157	2,0	2,6	3,5	4,0
2	2022	160	3,5	3,1	3,2	4,,8
3	2023	163	3,2	4,7	2,4	5,5
4	2024	169	3,9	4,8	4,6	7,9

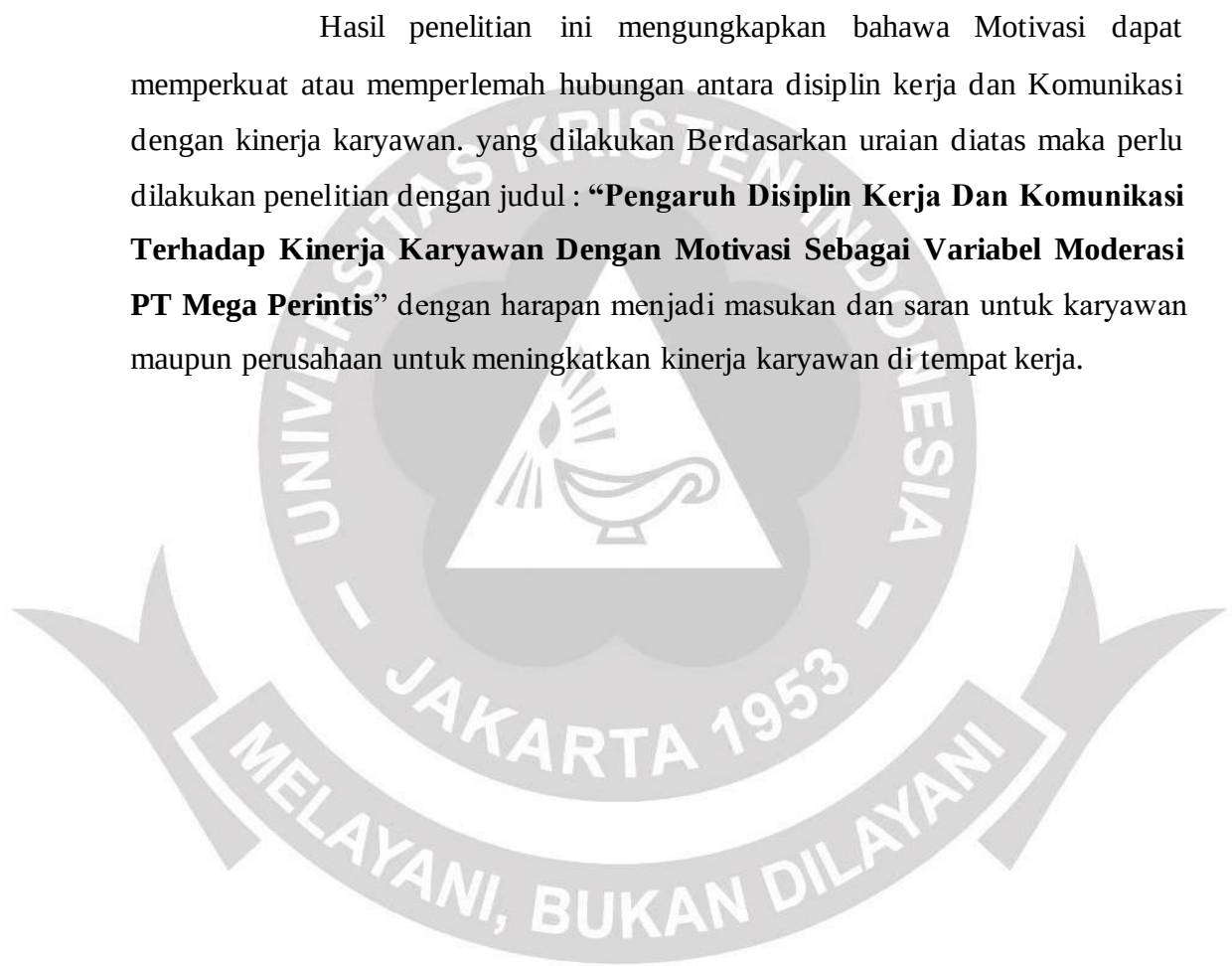
Sumber : Perusahaan PT. Mega Perintis

Tabel 1.2 memperlihatkan persentase Terlambat pada PT. Mega Perintis dalam empat tahun terakhir periode 2021 - 2024 masih meningkat. Maka dapat disimpulkan karyawan pada PT Mega Perintis masih sering terlambat masuk kerja. Rendahnya kualitas komunikasi vertikal menjadi tantangan lain di PT Mega Perintis. Meskipun atasan telah memberikan arahan agar pelaksanaan produksi mengacu pada *Standard Operating Procedure* (SOP), pada praktiknya masih dijumpai penyimpangan prosedur oleh karyawan. Hal ini terutama disebabkan oleh pesan yang tidak dipahami secara utuh, ditambah dengan rendahnya umpan balik dari karyawan untuk memastikan kejelasan instruksi. Dampak berantainya adalah timbulnya gangguan operasional, penurunan motivasi, serta ketidakmampuan mencapai target sesuai jadwal.

Motivasi didefinisikan sebagai kekuatan internal yang menentukan kuat atau lemahnya usaha kerja individu. Pemahaman yang tepat tentang motivasi adalah kunci penting untuk meningkatkan efisiensi dan hasil kerja karyawan. Penelitian (Toni et al, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi

dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima, Namun Motivasi tidak memoderasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Prasetyo et al, 2021) kepada pegawai PT Bukti intan Abadi Medan, menghasilkan motivasi berhasil memoderasi pengaruh disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara disiplin kerja dan Komunikasi dengan kinerja karyawan. yang dilakukan Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi PT Mega Perintis”** dengan harapan menjadi masukan dan saran untuk karyawan maupun perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.



1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Perintis.
2. Bagaimana Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.Mega Perintis.
3. Bagaimana disiplin kerja dan Komunikasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis
4. Bagaimana Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Dengan motivasi sebagai moderasi
5. Bagaimana Komunikasi Berpengaruh Terhadap kinerja Dengan Motivasi sebagai moderasi

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Perintis.
2. Mengetahui apakah Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Perintis.
3. Mengetahui apakah disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Perintis di Moderasi Motivasi.
4. Mengetahui apakah disiplin kerja Berpengaruh Kinerja Dengan Terhadap motivasi sebagai moderasi
5. Mengetahui apakah komunikasi Berpengaruh Kinerja Dengan Terhadap Motivasi Sebagai Moderasi

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberikan dasar pemikiran untuk pengembangan teori dan penambahan wawasan ilmiah terkait fokus pembahasan yang diteliti yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan penulis mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi dan sebagai suatu sarana untuk mengaplikasikan teori – teori yang telah diperoleh penulis dibangku perkuliahan.
- 2) Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam referensi untuk melakukan penelitian berikutnya tentang Pengaruh Disiplin kerja dan KomunikaIs terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi.
- 3) Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

1.7 Novelty

Pada penelitian mengenai penelitian disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai moderasi

di PT.Mega Perintis, peneliti menawarkan moderasi yang telah disintesis atau diintegrasikan dari 2 (dua) pendapat para ahli dikarenakan pada penelitian terdahulu Toni et al, 2015) memiliki moderasi dengan satu pendapat ahli. Kemudian (Prasetyo et al, 2023) memiliki moderasi dengan satu pendapat ahli.

1.8 Sistematika Penulisan

Dalam Penelitian ini, terdapat sistematika penulisan yang berisi hal-hal berikut :

Metode Pengolahan Data, dan Metode Analisis Data, Moderasi Regression Analysis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian dan pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penulisan, Manfaat Penelitian, *Novelty*, dan Sistematika Penulisan

BAB II URAIAN TEORITIS

Pada bab ini akan menjelaskan uraian teoritis mengenai *Grand Theory*, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Sebagai Moderasi Kemudian Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan metodologi penelitian seperti Desain Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi Dan Sampel, Variabel dan Definisi Operasional, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Moderasi Di PT. Mega Perintis

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dan saran