BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi modern saat ini, telah mengalami kemajuan teknologi digital yang pesat, menyebabkan persaingan di berbagai bidang terutama di bidang ekonomi. Maka dari itu setiap negara harus mampu untuk menghadapi permasalahan tersebut dengan memanfaatkan peluang seoptimal mungkin, sehingga memerlukan pemahaman di bidangnya untuk mengadapinya. Karena tidak jarang muncul permasalahan mengenai beragam kebutuhan masyarakat,oleh sebab itu diperlukan pemikiran serta sikap untuk menghadapinya.

Setiap negara memiliki kesempatan untuk ikut dalam berkompetisi dalam dunia internasional, tak terkecuali Indonesia. Karena negara ini berpotensi tinggi untuk dapat berkembang dengan pesat. Namun dalam kenyataannya banyak permasalahan pokok seperti pengangguran, kemiskinan serta ketidakseimbangan ekonomi antar daerah. Maka hal tersebut perlu diperhatikan agar adanya penyediaan lapangan pekerjaan guna meningkatkan angkatan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka sebuah perusahaan diharapkan untuk memiliki manajemen yang baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan salah satu manajemen yang mempunyai peranan sangat penting dalam perusahaan adalah manjemen sumber daya manusia.

Sebuah perusahaan harus bisa memprediksikan yang bisa disesuaikan dengan keadaan perusahaan agar lebih berkembang. Sehingga perlu melakukan fungsi sumber daya manusia. Fungsi Sumber daya manusia berkaitan dengan

penerapan sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, perbaikan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi, dan hubungan kerja yang baik (Hasibuan, 2013). Sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang berkompeten, untuk meningkatkan mutu serta kualitas mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan dan harus di kelola secara baik. Agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat bertahan dalam persaingan.

Menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan perusahaan, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. Sumber daya manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suaturganisasi. Sumber daya manusia (SDM) dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2017).

Tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang efektif dan efisien tidak terlepas dari disiplin kerja karyawan yang harus diperhatikanleh perusahaan (Wartana, 2011). Menurut Dewi dan Aeni (2012) dalam mencapai tujuanrganisasi maupun perusahaan diperlukan adanya suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja merupakan hal yang paling penting di dalam perusahaan, karena tanpa adanya disiplin yang baik tidak mungkin tercipta proses kerja yang baik. Masalah disiplin kerja sampai saat ini masih belum terselesaikan, karena masih banyak karyawan yang absen dan datang terlambat serta adanya sebagian karyawan yang tidak fokus pada saat bekerja yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Selanjutnya, selain disiplin kerja ada hal yang tak kalah penting dalam melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan yaitu adanya komunikasi kerja. Komunikasi dalam suaturganisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal dalam berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya. Hal ini tersebut dibutuhkan karena dengan adanya komunikasi tujuan-tujuan perusahaan bisa tercapai.

Adapun faktor komunikasi juga perlu dipertimbangkanleh karyawan dengan adanya komunikasi yang baik maka akan memberikan dampak yang luas terhadap kehidupan kerja pegawai. Dengan komunikasi yang efektif atau perpindahan makna dari saturang kerang lain, maka informasi dan gagasan dapat dihantarkan dengan baik. Membahas komunikasi tidaklah mudah, karena situasi dan kondisi masing-masing individu, latar belakang, adat istiadat dan budaya individu yang beraneka ragam sehingga tidak jarang ditemukan masalah yang berhubungan dengan komunikasi. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesakleh adanya dinamika

lingkungan yang berubah. (Haryo & W, 2018). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. (Putu, Claudia, & Suana, 2018)

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan Haris, & Suwena, 2019).

PT. Logam Sejati terletak di daerah margomulyo permai, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang impor dan distribusi alat-alat perangkat keras seperti palu, kuas cat, engsel, pahat danbeng di seluruh Indonesia. PT. Logam Sejati terus melakukan peningkatan adapun factor yang ditingkatkan yaitu disiplin kerja, komunikasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Menurutbservasi yang dilakukanleh peneliti karyawan yang bekerja di PT. Logam Sejati perlu memperhatikan kedisiplinan karena banyak karyawan yang melanggar aturan seperti datang terlambat pada saat bekerja serta ada beberapa karyawan terkadang masih menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol

sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja.

Atas dasar pemaparan yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah tersebut dan menyatakan masalah dalam bentuk tulisan dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Logam Sejati".**

1.2 Rumusan Masalah

Dari Latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Logam Sejati?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Logam Sejati?
3. Apakah disiplin kerja dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Logam Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Logam Sejati.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Logam Sejati.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Logam Sejati

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut adalah kajian manfaat penelitian, sebagai berikut :

1. Bagi PT. Logam Sejati
   Penelitian ini bertujuan sebagai bahan pertimbangan dan masukan serta menentukan metode yang tepat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana
   Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya dalam mengambil topik yang sama dan menambah pembendaharaan penelitian di Universitas PGRI Adi Buana
3. Bagi Peneliti
   Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja dan komunikasi kerja.