

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Masa kini yang terus berkembang pesat memacu manusia untuk beradaptasi dan bersaing. Ketidakmampuan beradaptasi akan membuat manusia tertinggal. Ini juga berlaku bagi pelaku usaha, yang dituntut untuk mengelola sumber daya secara optimal agar mampu bersaing di era modern. Semakin banyak perusahaan berdiri dengan tujuan yang ingin diraih. Untuk mewujudkan hal tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor utama. Tercapainya kualitas kerja suatu organisasi merupakan indikator kuat kualitas sumber daya manusianya.

Perusahaan dapat melakukan sejumlah tindakan untuk memaksimalkan kinerja karyawan, antara lain dengan memantau disiplin kerja karyawan, membina jalur komunikasi yang kuat antara bawahan dan atasan, serta menjaga lingkungan kerja yang positif. Ketika bertujuan guna meraih tujuan organisasi yang direncanakan, sumber daya manusia memainkan peran penting. Inisiatif pengembangan sumber daya manusia dalam bisnis apa pun bermanfaat guna meraih pengembangan sumber daya manusia dalam beberapa cara. Pakar sumber daya manusia sering melakukan kajian terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan proses kerja setiap perusahaan. Komunikasi yang efektif, disiplin kerja, dan kebahagiaan kerja semuanya berperan dalam angkatan kerja yang berkinerja tinggi. Di era persaingan global yang ketat, dunia usaha harus selalu berkembang dan menjadi lebih baik. Upaya ini dilakukan melalui berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Mengawasi aspek terkait sumber daya manusia sangat penting guna meraih tujuan bisnis (Agustriani & Ratnasari, 2022)

Selain itu, karena sistem disiplin kerja yang lemah secara signifikan menghambat kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya, tingkat unsur disiplin juga berdampak besar terhadap kinerja. Unsur utama yang dibutuhkan suatu organisasi agar berhasil mencapai tujuannya adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan komponen terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, menurut sejumlah penelitian sebelumnya (Ratnasari, Wulandari, 2022; Yona, 2018). Dalam ini, kinerja karyawan meningkat seiring dengan peningkatan hukuman. Sebaliknya, kinerja staf akan menurun jika tindakan disipliner dikurangi (Afrilia, 2023)

Peran operasional MSDM yang paling penting adalah disiplin karena kapasitas karyawan untuk menegakkannya tumbuh seiring dengan tingkat kinerja mereka. Organisasi bisnis merasa kesulitan untuk mendapatkan kinerja optimal, yang merupakan tanda disiplin staf yang luar biasa. Tingkat kedisiplinan seseorang memperlihatkan rasa tanggung jawabnya terhadap tanggung jawab yang diberi kepadanya. Di Plywood Home Industri Berkah Jaya Group, karyawan sering kali kesulitan untuk mengikuti peraturan kerja terkini dalam hal disiplin kerja. Ini ditentukan banyaknya pelanggaran ditempat kerja yang sering terjadi, termasuk ucapan kasar, datang terlambat ke kantor, dan ketidakhadiran tanpa izin. Disiplin pegawai seperti sekarang masih kurang memadai.

Hasibuan (2014:19 dalam Rizki Catur Sasongko, 2022:196), Apabila seorang pegawai memenuhi standar sikap, norma, dan kewajiban, ia dianggap mempunyai

disiplin kerja yang sangat baik. Karakteristik mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau motivasi mereka untuk melakukan pekerjaannya dan mematuhi kebijakan perusahaan disebut sebagai kriteria berbasis sikap. Kriteria berbasis norma adalah aturan yang menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan suatu organisasi. Kapasitas untuk memenuhi tanggung jawab dan mematuhi kebijakan perusahaan merupakan kriteria berbasis tanggung jawab.

komunikasi atau pertukaran informasi antara dua orang atau lebih guna menumbuhkan saling pengertian. Dwi, Anugrah (2023). Mentransfer ide dan pendapat dari satu orang ke orang lain, serta saling memahami ide dan informasi, merupakan proses komunikasi yang terjadiantara dua individu atau lebih. Komunikasi interpersonal sangat penting dalam organisasi karena dapat meminimalkan kesalahpahaman yang dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Komunikasi yang efektif mempunyai kekuatan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, sedangkan komunikasi yang tidak efektif mempunyai kekuatan untuk menurunkan semangat kerja karyawan (Janamarta & Lestari, 2021) didalam pengamatan dilapangan yang dilakukan peneliti diPlywood home industri Berkah Jaya Group juga kesulitan dengan komunikasi. Komunikasi karyawan kini kurang karena sering terjadi kesalahan saat berbagi informasi dengan rekan kerja atau dengan atasan dan bawahan. Ini terlihat dari permasalahan miskomunikasi yang dialami anggota staf sehingga berujung pada kesalahan dalam tugas yang mereka selesaikan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya, meliputi pujian atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perawatan

yang tepat, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang lebih termotivasi kepuasan kerja cenderung memprioritaskan pekerjaannya dibandingkan dengan balas jasa, meskipun balas jasa tetaplah penting Hasibuan, (2018) dalam Janamarta & Lestari, (2021). Pada kepuasan kerja karyawan di Plywood home industri Berkah Jaya Group mempunyai permasalahan yaitu pekerja yang terus menyuarkan kekhawatirannya terhadap permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti gaji yang belum dibayarkan, perselisihan dengan rekan kerja, kurangnya bonus atau remunerasi terkait pekerjaan, dan permasalahan lainnya. Jika ini terjadi, beberapa karyawan cenderung mengajukan pengunduran diri dari perusahaan. Pada bulan Maret, persentase tertinggi pengunduran diri staf berjumlah tujuh orang. Ini mengindikasikan para pekerja di perusahaan tersebut menjadi kurang puas terhadap pekerjaannya.

Kemudian Sutrisno (2019) dalam Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, (2022) telah menjelaskan Kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya, dipengaruhi imbalan yang diterima, kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja. Tingkat kepuasan kerja di Plywood Home Industri Berkah Jaya Group masih perlu ditingkatkan. Peningkatan ini terhambat sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal. Maka, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi kinerja karyawannya.

Kepuasan kerja muncul ketika harapan karyawan mengenai pekerjaannya, seperti prestasi kerja dan imbalan, terpenuhi perusahaan. Pada dasarnya, manusia termotivasi untuk bekerja karena mereka berharap mendapatkan hasil yang lebih

baik daripada saat ini. Selain kebahagiaan kerja, disiplin, dan komunikasi, kinerja karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peranan penting kinerja pegawai dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau instansi tidak dapat dipungkiri. Kinerja yang cemerlang dari para pegawai akan menjadi motor penggerak perusahaan atau instansi tersebut dalam meraih target yang diinginkan.(Marnisah *et al.*, 2021).

Plywood home industri Berkah Jaya Group atau yang biasa dikenal dengan nama Berkah Jaya Group merupakan perusahaan atau usaha pembuatan kayu lapis (longcore) atau sering disebut tripleks yang beroperasi sejak tahun 2019. berlokasi di DSN.Tekik desa Barat RT/RW 005/001 Kecamatan padang Kabupaten Lumajang adalah sejenis papan produksi yang terbuat dari veneer kayu, yaitu lapisan kayu yang direkatkan.

Akar permasalahan disiplin kerja pada industri rumah tangga kayu lapis Berkah Jaya Group antara lain menurunnya rasa kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran, keterlambatan datang, dan ketidakhadiran karyawan. Salah satu variabel penelitiannya adalah komunikasi: terdapat hambatan dalam membangun hubungan antara pimpinan dan staf karena akibat beban kerja yang berat, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta sesama karyawan cenderung memburuk dan komunikasi menjadi kurang jelas, yang dapat mengakibatkan dalam kesalahpahaman. Maka, untuk menjamin terjalannya komunikasi yang efektif antara pegawai dan atasan, sangat penting bagi supervisor untuk mengembangkan etos kerja yang kuat. Selain komunikasi dan disiplin kerja, kebahagiaan kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja

karyawan disuatu perusahaan. Diorganisasi ini, beberapa hal yang berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja dikalangan karyawan antara lain peran pekerjaan yang tidak jelas, beban kerja yang berat, dan gaji yang rendah.

Sehubungan dengan pembahasan diatas, peneliti bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin, Komunikasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Plywood home industri Berkah Jaya Group Kabupaten Lumajang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diskusi diatas, dapat digambarkan terdapat banyak permasalahan, khususnya:

- a) Kurangnya peraturan yang ada saat ini berkontribusi terhadap menurunnya kepatuhan karyawan.
- b) Kegagalan untuk mematuhi jam kerja yang ditentukan masih terjadi diantara sejumlah besar karyawan, seperti yang terlihat dari keterlambatan mereka kembali ke tempat kerja setelah istirahat.
- c) Kurangnya rasa peduli terhadap orang lain masih terlihat pada sebagian karyawan, terlihat dari ucapannya yang tidak sopan terhadap atasan dan rekan kerja.
- d) Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan ketika melakukan pekerjaan.

Kurangnya fasilitas dan peralatan usaha masih menjadi masalah yang mendesak.

## **1.3 Batasan Masalah**

- a) Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai faktor yang berperan. Namun, untuk pembahasan yang terlalu luas, penulis akan fokus

pada tiga faktor utama, yaitu disiplin kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja.

Variabel hasil didalam penelitian ini ialah kinerja karyawan (Y)

- b) Variabel bebas didalam penelitian ini ialah Disiplin kerja (X1), Komunikasi (X2) dan kepuasan kerja (X3).
- c) Responden yang diteliti pada penelitian ini ialah semua karyawan plywood home industri Berkah Jaya Group.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Inilah pertanyaan penelitian untuk penelitian ini, yang didasarkan pada konteks pembahasan diatas:

- a) Apakah kinerja tenaga Industri Rumah Tangga Kayu Lapis Berkah Jaya Group mendapatkan manfaat yang signifikan dari disiplin kerja?
- b) Apakah komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja karyawan di Industri Rumah Tangga Kayu Lapis Berkah Jaya Group secara bermakna?
- c) Apakah kepuasan kerja berpengaruh yang baik dan signifikan terhadap pekerja sektor rumah tangga triplek di Berkah Jaya Group?
- d) Apakah kombinasi antara kebahagiaan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja karyawan Berkah Jaya Group Plywood Home Industry?.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Mengingat permasalahan penelitian yang diuraikan diatas, Dengan demikian, berikut tujuan penelitiannya:

- a) Mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pekerja industri rumah tangga kayu lapis di Berkah Jaya Group.

- b) Mengetahui apakah pekerja disektor rumah tangga kayu lapis diBerkah Jaya Group berkinerja lebih baik saat berkomunikasi.
- c) Mengetahui apakah kinerja pekerja pada industri rumah tangga kayu lapis diBerkah Jaya Group berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- d) Mengetahui apakah kepuasan kerja, komunikasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai dampak yang menguntungkan dan patut diperhatikan terhadap pekerja industri rumah tangga kayu lapis Berkah Jaya Group.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, suasana kerja, komunikasi, dan disiplin. Dan agar penelitian ini dapat menjadi sumber yang bermanfaat dan menghasilkan manfaat seperti:

##### **A. Manfaat Teoritis**

Mengkaji dan menganalisis kepuasan kerja karyawan, disiplin kerja, dan komunikasi dalam kerangka pengelolaan SDM menjadi tujuan penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, memberi referensi, dan menentukan apakah hasilnya justru memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel yang diteliti.

##### **B. Manfaat Praktis**

1. diperuntukkan bagi mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Peneliti manajemen sumber daya manusia Institut Teknologi dan

Bisnis Widya Gama Lumajang diharapkan dapat berkontribusi dan memberi gambaran umum atas temuan penelitian ini.

2. faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja, dan faktor lainnya dapat ditambahkan pada penelitian selanjutnya. Ini diperlukan untuk membedakan dan menyempurnakan temuan penelitian.
3. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bahan pemikiran atau pertimbangan bagi Plywood Home Industri Berkah Jaya Group Solusi dalam menanggulangi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kedisiplinan, komunikasi karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.
4. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi pembaca lebih banyak rincian dan sumber untuk berkonsultasi jika mereka ingin melakukan penelitian tambahan.

