

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia pada hakikatnya memiliki potensi yang sangatlah penting dalam perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin, karena dalam kemajuan perusahaan bukanlah pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi dari faktor manusianya juga merupakan salah satu kunci dari kesuksesan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai. Sehingga perusahaan tidaklah semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Sehingga di setiap kegiatan yang dilakukan seorang karyawan merupakan kunci pencapaian produktivitas. Dalam meningkatkan kinerja yang baik dan yang harus diperhatikan adalah adanya disiplin kerja dalam perusahaan. Perusahaan itu sendiri merupakan salah satu tempat yang digunakan seseorang untuk berkumpul, bekerja sama secara terencana dalam memanfaatkan sumber daya, sarana dan prasarana yang telah ada untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Persaingan perusahaan sekarang semakin ketat mulai dari yang kecil sampai perusahaan yang besar, karena perusahaan di haruskan untuk melaksanakan segala sesuatunya dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan keberadaannya (Ardiansyah, 2016). Hal ini terjadi karena setiap perusahaan memiliki sebuah tolak ukur yang berbeda-beda antara perusahaan satu dengan yang lainnya, sehingga memerlukan

sebuah perencanaan yang baik dan tepat di bidang operasionalnya. Berbagai permasalahan yang ada dalam perusahaan yang sedang dihadapi saat ini, maka perusahaan harus mencari solusi yang cepat dan tepat terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Tenaga kerja diibaratkan sebagai urat nadi dalam perusahaan hal ini tidak bisa di pungkiri lagi. Ancaman yang sangat besar dalam stabilitas ekonomi adalah karyawan yang tidak mampu untuk menghadapi semua tantangan dan masalah-masalah yang ada di sekitarnya (Sutrisno, 2011).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kedisiplinan. Tanpa adanya kedisiplinan dalam karyawan maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan tidak akan maksimal. Jika kedisiplinan tidak di terapkan pada diri karyawan maka tujuan dari perusahaan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan dan teknologi yang tinggipun tidak akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik tanpa adanya iklim komunikasi, motivasi intrinsik dan disiplin kerja yang baik dalam karyawan. Padahal untuk meningkatkan pengetahuan dalam karyawan juga memerlukan training, dalam melakukan training juga memerlukan biaya yang sangat besar. Oleh karena itu iklim komunikasi, motivasi intrinsik dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam membangun kinerja karyawan untuk lebih baik.

Di dalam perusahaan iklim komunikasi juga diperlukan dalam kelangsungan kinerja setiap karyawan. Iklim komunikasi yang tidak baik juga dapat menimbulkan perasaan sakit hati terhadap lawan bicaranya. Untuk

mendapatkan hasil iklim komunikasi yang baik dapat dilakukan dengan pelatihan berkomunikasi, dengan adanya pelatihan komunikasi ini dapat memberikan keterampilan terhadap karyawan agar mampu menyampaikan pendapat dengan benar dan dapat diterima oleh orang lain. Pelatihan komunikasi ini juga dapat membantu karyawan untuk saling kerja sama dalam tim kerja, beriklim komunikasi dalam tim kerja merupakan salah satu bentuk dari kesuksesan dalam pekerjaan, untuk mendapatkan hasil yang baik setiap tim harus bisa berkomunikasi setiap waktu, bekerja sama tim ini setiap orang memerlukan adanya keterbukaan dalam memberikan pendapat, menghormati setiap pendapat dan saling percaya satu sama yang lainnya. Maksudnya agar setiap anggota mampu memberikan perhatian kepada setiap anggotanya dan dapat membantu jika ada kesulitan dalam kerja sama tim, dan tidak ada kata sungkan terhadap apa yang akan dibantu. Perilaku tim yang tidak siap untuk diberikan bantuan dari anggotanya dapat merugikan ke efektivitasan kerja sama tim. Maka dari itu iklim komunikasi antar anggota akan goyah dan akan menimbulkan kerugian. Kesuksesan tim kerja dapat dilihat dengan adanya keterbukaan dalam informasi, keterampilan dan juga waktu yang akan diluangkan anggota untuk berbagi informasi kepada anggota yang lainnya.

Untuk mencapai iklim komunikasi yang baik dalam kerja tim juga diperlukan adanya motivasi intrinsik. Dengan saling memberikan motivasi intrinsik terhadap rekan kerjanya maka akan mempermudah juga tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Motivasi intrinsik merupakan sebuah dorongan

dalam diri sendiri tanpa ada rangsangan dari luar. Motivasi intrinsik tidak hanya dilakukan dari dalam diri sendiri melainkan juga motivasi intrinsik yang ada rangsangan dari luar yang disebut motivasi intrinsik ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan salah satu kunci keberhasilan dan hubungan baik sesama karyawan. Motivasi intrinsik juga dapat memberikan hal positif dalam sebuah pekerjaan, dengan adanya hal positif dalam pekerjaan ini maka akan membuat seorang karyawan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dan tidak ada beban dalam pikiran dengan adanya pekerjaan yang banyak.

Bukan hanya iklim komunikasi dan motivasi intrinsik saja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja tapi juga diimbangi dengan adanya disiplin kerja, disiplin kerja juga diperlukan dalam perusahaan dan kerja sama tim. Dengan adanya tambahan disiplin kerja dapat menambah kinerja karyawan, karena disiplin kerja merupakan peraturan-peraturan yang sudah tertulis dan wajib untuk di taati oleh para karyawan. Dengan ketaatan inilah yang akan membuat kinerja karyawan semakin baik dan akan mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan dengan cepat dan tepat. Dengan adanya kombinasi iklim komunikasi, motivasi intrinsik dan disiplin kerja dapat menambah semangat kerja karyawan untuk menjadi lebih baik dan berusaha menggapai tujuan utama dari sebuah perusahaan.

CV. Kayu Perkasa Raya adalah salah satu pabrik yang memproduksi barang dengan menggunakan bahan dari kayu, yang di produksi berupa mebel. CV. KPR ini tidak hanya menjualkan produksinya di dalam negeri

saja melainkan juga produksinya sudah sampai ekspor, perusahaan ini terkenal karena kualitas produksinya yang baik. CV. KPR ini telah berdiri pada tahun 2000, perusahaan ini memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan-perusahaan lainnya yaitu untuk mendapatkan laba, tetapi perusahaan CV. KPR ini memiliki sisi positif yaitu dengan melihat kurangnya lapangan pekerjaan, pemilik perusahaan ini memiliki tekad yang kuat untuk mendirikan perusahaan sehingga bisa mengurangi nilai pengangguran di daerahnya dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang telah berdiri sebelum pabriknya didirikan. Dengan jerih payah dari pihak pemilik dan manajemennya CV. KPR ini tidak kalah saing dengan pabrik kayu lainnya. Dan akhirnya selama 18 tahun berdirinya CV. KPR telah berkembang, dan memiliki banyak karyawan dan juga mengembangkan kinerja karyawan dan produksinya. CV. KPR ini tidak hanya mengembangkan hasil produksi mebel saja melainkan juga mengembangkan hasil yang lain yaitu Sinar logam beras produksi kuningan dan juga mengembangkan bengkel juga yang diberi nama bengkel mesin bubut sumber jaya.

Dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah meningkatkan iklim komunikasi, disiplin kerja dan motivasi intrinsik, sehingga kelangsungan hidup perusahaan bertahan lama dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan CV. KPR yang berada di daerah juwana-jakenan. Adapun kecenderungan dalam hal kedisiplinan dalam

karyawan-karyawan di perusahaan mebel ini, sehingga mengurangi jumlah produksi dan menurunkan tingkat kinerja karyawan. Kurangnya tingkat kinerja karyawan dan jumlah produksi ini dikarenakan adanya karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dan tidak adanya tanggung jawab dalam dirinya. Ketidak disiplin ini biasanya dilakukan oleh karyawan yang kurang memperhatikan arti dari kedisiplinan.

Tabel 1.1 Data Produksi CV. Kayu Perkasa Raya ( KPR )

Tahun	Jenis Produksi	
	Mebel	Kuningan
2014	4500 barang	5500
2015	4000 barang	5000
2016	3500 barang	4500
2017	3000 barang	3000

Sumber :CV. KPR 2018

Dari table 1.1 dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2014-2017 tingkat penjualan mebel dan kuningan mengalami pasang surut. Pada tahun 2014 merupakan tahun dimana jumlah penjualan terbesar dari tahun lainnya yaitu sekitar 4500 barang di produksi untuk mebel dan untuk kuningan memproduksi sebanyak 5500. Dan pada tahun kedua yaitu tahun 2015 mulai mengalami penurunan jumlah barang yang di produksi sekitar 4000 barang begitu juga dengan kuningan sebanyak 5000. Pada tahun ketiga yaitu tahun 2016 jumlah produksinya mengalami penurunan yaitu hanya bisa memproduksi barang sebanyak 3500 barang untuk mebel dan 4500 untuk produksi kuningan. Dan yang paling parah adalah tahun 2017 dimana jumlah penjualannya hanya 3000 untuk produksi barang mebel dan produksi

kuningan. Dengan adanya tingkat penurunan yang begitu signifikan ini perusahaan mengalami kerugian yang begitu besar.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan CV. Kayu Perkasa Raya ( KPR )

Tahun	A	SK	SK1	I	Jumlah Karyawan Tidak Masuk
2014	5	7	8	4	24
2015	7	7	6	8	28
2016	8	10	7	6	31
2017	15	5	10	7	37

Sumber : CV. KPR 2018

Dari table 1.2 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan yang banyak tidak masuk adalah pada tahun 2017. Dengan banyaknya karyawan yang tidak masuk bekerja maka tingkat produksi yang tiap harinya sudah ditargetkan menjadi berkurang, dengan kurangnya karyawan yang tidak masuk bekerja.

Ketidak disiplin karyawan dapat dilihat dari presensi karyawan yang tidak masuk, itu semua di karenakan kurangnya atau lemahnya pengawasan terhadap kedisiplinan dalam karyawan, sehingga karyawan tidak memedulikan itu semua, bukan hanya pengawasan yang kurang dilakukan tetapi kurang adanya tindakan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang sering telat. Pemimpin dari CV. KPR kurang tegas terhadap semua karyawan.

Iklim komunikasi yang diterapkan dalam CV. Kayu Perkasa Raya ini juga sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Dari hasil observasi di

lapangan. Pemimpin CV. Kayu Perkasa Raya sudah menerapkan iklim komunikasi yang baik terhadap karyawan, iklim komunikasi yang baik ini dilakukan agar karyawan mampu dan bersikap baik terhadap pimpinannya dan dapat membentuk sistem kerja yang baik, ini semua dilakukan agar karyawan tidak canggung terhadap pimpinannya. Justru sistem iklim komunikasi yang dilakukan pimpinan ini malah membuat karyawan tidak menghargai pimpinannya, dalam arti tidak menghargai yaitu tidak adanya ketakutan dalam diri karyawan dengan pimpinannya sehingga karyawan tersebut sering mengulur-ulur masuk jam kerjanya atau bahkan mengulur-ulur waktu pembuatan mebel tersebut.

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap karyawannya menyebabkan berkurangnya tingkat produksi yang telah ditentukan. Bukan hanya tingkat produksi yang berkurang melainkan juga tingkat absensi dari karyawan juga akan semakin tinggi. Ini dibuktikan dengan pengakuan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan salah satu karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Kayu Perkasa Rasa (KPR) bahwa pimpinan mereka memberikan komunikasi yang baik terhadap karyawannya dan tidak membedakan satu sama yang lainnya, tetapi banyak karyawan yang menyalah gunakan iklim komunikasi yang diberikan oleh pimpinannya tersebut. Jadi satu dari karyawan yang kurang disiplin dan pimpinan hanya diam dan kurang tegas terhadap karyawan tersebut, sehingga banyak karyawan yang lain juga yang mengikuti hal itu karena mereka akan berfikir



tidak akan mendapat sanksi yang tegas dari pimpinannya karena yang lain juga tidak mendapatkan teguran dan sanksi yang tegas dari pimpinannya.

Manajer CV. KPR merupakan perusahaan yang menyediakan jenjang karier terhadap karyawannya, meskipun perusahaan ini masih tergolong kecil tetapi perusahaan ini mampu dan perusahaan ini berani menyediakan jenjang karier terhadap karyawan yang teladan dan mampu untuk mengembangkan perusahaan ini lebih besar lagi dan mencapai tujuan dalam perusahaan. Meskipun di dalam perusahaan ini karyawan telah di berikan pekerjaan masing-masing dari atasan tetapi semua karyawan juga bisa untuk belajar memegang pekerjaan rekannya tetapi semua itu dapat dilakukan di jam istirahat atau di luar jam kerja, jika dilakukan dalam jam kerja takut mengganggu pekerjaan karyawan tersebut dan juga mengganggu karyawan yang sedang membuat mebel dan kuningan sehingga dapat menghambat proses pembuatannya dari semua yang telah diberikan manajer terhadap karyawannya manajer juga tidak lupa untuk memberikan motivasi intrinsik kepada setiap karyawannya, karena motivasi intrinsik ini akan membuat karyawan akan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan bukan hanya manajer yang memberikan motivasi intrinsik melainkan motivasi intrinsik ini juga diberikan oleh rekan kerjanya sendiri, sehingga semua dapat berjalan dengan semestinya.

Dari uraian di atas, jelas terlihat adanya hubungan yang sangat erat antara iklim komunikasi, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan terhadap CV. Kayu Perkasa Raya. Pada peneliti sebelumnya yang

dilakukan oleh (Yoanne S., B, 2013) menunjukkan hubungan positif iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada peneliti (Wiratama, 2013) menunjukkan hubungan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada peneliti (Putra, D. P., 2017) menunjukkan hubungan positif iklim komunikasi terhadap motivasi intrinsik. Terdapat juga penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Ghofur, Syarifudin, & Anshor, 2017) menunjukkan hubungan positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Namun belum ada yang melakukan penelitian di CV. Kayu Perkasa Raya sehingga penulis melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KAYU PERKASA RAYA (KPR)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, dapat disimpulkan bahwa dari permasalahan yang sedang di alami oleh CV. KPR adalah kurangnya kedisiplinan dari karyawan yang telah diberikan tanggung jawab dalam penyelesaian suatu tugas. Maka dalam rumusan masalah ini dapat diambil dalam penelitian adalah : Bagaimana cara meningkatkan iklim komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik dalam proses kinerja karyawan yang baik. Kemudian rumusan pertanyaannya adalah:

1. Bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR)?
2. Bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR)?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR)?
4. Bagaimana pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi intrinsik CV. Kayu Perkasa Raya (KPR)?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dicapai dalam penulisan ini :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi intrinsik CV. Kayu Perkasa Raya (KPR).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi intrinsik kerja terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan oleh akademisi dari bidang sumber daya manusia dan manajemen, khususnya yang ingin mengetahui pengaruh

iklim komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

## 2. Praktis

### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan yang berkaitan tentang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan tentang pengaruh iklim komunikasi, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Kayu Perkasa Raya (KPR).

### b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan pada pihak manajemen untuk meningkatkan iklim komunikasi, disiplin kerja dan motivasi intrinsik kerja dalam menentukan kinerja karyawan, untuk memperoleh karyawan yang baik dan berpotensi untuk mencapai sebuah tujuan dalam perusahaan.

### c. Bagi Universitas

Untuk menambah pustaka di Universitas Sultan Agung, sehingga dapat di jadikan referensi bagi peneliti-peneliti berikutnya.