

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi, persaingan global, dan tuntutan konsumen yang semakin meningkat memberikan berbagai peluang dan tantangan bagi keberhasilan sebuah organisasi. Dalam menghadapi situasi ini, organisasi perlu memiliki anggota yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang terus berlangsung. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam mendukung kelangsungan usaha perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang optimal sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dalam suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya, salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. SDM juga berperan dalam menetapkan strategi perekrutan, pengelolaan, pengembangan, serta evaluasi SDM agar dapat berkontribusi secara optimal (Abdi Akbar, Maulana Haeruddin, 2023).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam memilih karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang terampil dan kompetitif menjadi syarat utama bagi tenaga kerja yang ingin bergabung dengan perusahaan, khususnya perusahaan yang berhadapan dengan kompetitor lain dan pasar dengan produk serupa. Realisasi kebutuhan perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa bergantung pada kinerja karyawan. Menurut Usman et al.,(2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai hasil

kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dengan demikian, seleksi dan pengembangan karyawan yang efektif menjadi kunci utama untuk memastikan perusahaan dapat bersaing di pasar yang dinamis dan memenuhi tuntutan konsumen.

Menurut Pramudya et al., (2023) Kinerja Karyawan diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal kinerja kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan atau hal-hal lain yang diharapkan organisasi. Fokus kerja dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang dan mencakup tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Sedangkan menurut (Estiana et al., 2023). Kinerja merupakan hasil dari proses yang mencakup pencapaian tujuan organisasi serta kontribusi dan upaya SDM didalamnya. Hal ini mencerminkan sejauh mana individu-individu dalam organisasi berkontribusi terhadap tujuan bersama dengan menggunakan keterampilan dan kapabilitas yang dimiliki, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap keseluruhan performa organisasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan tidak hanya menjadi kunci penentu kesuksesan suatu perusahaan, tetapi juga merupakan fokus utama dalam strategi pengembangan dan pertumbuhan Raytasyah & Santoso, (2023). Setiap bisnis berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan melalui berbagai strategi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi Estina et al., (2024). Menurut Calista et al., (2024), perusahaan harus mampu menggerakkan dan mengawasi karyawan agar mereka dapat mencapai

target yang telah ditetapkan dengan efektif. Oleh karena itu, penelitian mengenai kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk memberikan wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka. Dengan pemahaman yang mendalam ini, perusahaan dapat merancang dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja yang berkelanjutan dan mencapai keunggulan yang kompetitif.

Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik, salah satu aspek krusial yang perlu diperhatikan adalah disiplin kerja. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), disiplin memiliki definisi sebagai ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Menurut Oktarini et al., (2024) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan harus memahami bahwa disiplin kerja yang baik berarti memperoleh manfaat yang bermanfaat bagi perusahaan maupun dirinya sendiri. Selain itu, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan termotivasi untuk mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran serta kemauan karyawan untuk mematuhi segala urusan perusahaan. Sementara itu, menurut Hasyim et al., (2023), kedisiplinan yang diterapkan perusahaan dimaksudkan agar setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan regulasi dan peraturan yang telah disahkan serta mematuhi norma-norma yang berlaku di lembaga tersebut. Kedisiplinan ini tidak hanya menjadi fondasi penting dalam menjaga ketertiban dan efesiensi

operasional perusahaan, tetapi juga berperan dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan tangguh di antara seluruh anggota tim.

Implementasi disiplin terletak pada ketaatan terhadap aturan. Berbagai aturan yang dibuat oleh organisasi berfungsi sebagai panduan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Ketika aturan ini dilanggar, efektivitas organisasi akan berkurang, tergantung pada tingkat pelanggarannya. Kedisiplinan yang terjaga membantu menegakkan norma-norma yang ada, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil oleh karyawan sejalan dengan visi dan misi perusahaan (Veritia et al., 2023).

Sebagaimana yang dicontohkan oleh Veritia et al., (2023), jika seorang karyawan terlambat bekerja sekali, dampaknya terhadap organisasi mungkin tidak terlalu besar. Namun, jika keterlambatan ini terjadi secara terus-menerus, masalahnya menjadi lebih serius karena akan mempengaruhi produktivitas kerja dan moral karyawan lainnya secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan, baik dalam hal kecil maupun besar, memiliki dampak penting terhadap kinerja keseluruhan karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan temuan penelitian dari Ratnawati et al., (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi langsung dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ramadhan & Fitriansyah, (2022) juga mendukung temuan ini, menegaskan bahwa karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung telah produktif dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan.

Selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Menurut Aprillinda, (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses pertukaran simbol baik secara verbal maupun non verbal antara pengirim dan penerima untuk mengubah perilaku, kini meliputi proses yang luas. Komunikasi bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi pada orang lain, tapi juga sebagai sarana pengkoordinasian segala aktivitas perusahaan. Dalam melakukan sebuah pekerjaan, masing-masing individu dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi dan hubungan yang baik dengan atasan, bawahan maupun semua rekan. Selain itu pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan informasi apapun yang terkait dengan perusahaan atau pekerjaan sehingga diperlukan komunikasi yang cepat dan transparan antara atasan dan bawahan guna menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Azila & Sutarto, (2024) menyebutkan bahwa salah satu bentuk kekurangan komunikasi adalah sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan bawahan dalam hal pekerjaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Atasan dan karyawan hanya mampu berinteraksi dalam suasana yang formal saja sehingga belum mampu menciptakan keakraban antara dua belah pihak yang berdampak kepada kinerja karyawan terhadap perusahaan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan maupun karyawan yang terkait dengan kinerjanya hanya dapat disampaikan saat rapat. Waktu pelaksanaan rapat yang seringkali sangat singkat, sehingga berdampak pada penyelesaian masalah yang tidak maksimal.

PT Mira Lestari Sejati merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pemintalan benang dan logam yaitu *accecories* jahit yang berkontribusi di dalam negeri maupun di luar negeri, di mana perusahaan tersebut akan memasarkan bahan dari benang *polyester*. Kegiatan perusahaan ini meliputi dari bahan mentah hingga menjadi bahan jadi yaitu benang *draw texture yarn* (DTY), produksi tersebut digunakan untuk menjadi bahan baku konveksi dan garmen.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari data target dan realisasi yang dicapai oleh PT Mitra Lestari Sejati pada tahun 2024, yang secara rinci dijabarkan pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1 Data Target Realisasi Penjualan PT Mitra Lestari Sejati
Tahun 2024**

Bulan	Target/Roll	Realisasi	Presentase
Januari	394860	399969,59	101%
Februari	394860	352855,78	89%
Maret	394860	343663,34	87%
April	394860	239047,86	61%
Mei	394860	377196,34	96%
Juni	394860	344434,79	87%
Juli	394860	366449,02	93%
Agustus	394860	348265,2	88%
September	394860	344877,67	87%
Oktober	394860	378143,33	96%
November	394860	364381,57	92%
Desember	394860	358916,84	91%
RATA-RATA	394860	351516,78	89%

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam kurun waktu 1 (satu) tahun periode 2024 PT Mitra Lestari Sejati hanya mencapai sebesar 89% artinya PT Mitra Lestari Sejati tidak menyentuh target dengan kata lain presentase dalam satu tahun tidak tercapai 100%. Selain itu data dalam tabel juga menunjukkan bahwa terjadi penurunan dalam pencapaian target produksi pada bulan April, kemudian diikuti dengan kenaikan yang cukup baik pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember. Penurunan pada bulan April ini dapat mengindikasikan adanya tantangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bulan tersebut sehingga presentase terpenuhinya target setiap bulan yang cenderung fluktuatif yang terlihat pada setiap bulannya tidak stabil naik, ataupun turun dari bulan Januari hingga bulan Desember tahun 2024.

Sama seperti perusahaan lain, PT Mitra Lestari Sejati juga dihadapkan pada tantangan kedisiplinan dan komunikasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Menurut Perkasa et al., (2023) kedisiplinan yang kurang dapat menghambat efisiensi dan produktivitas, sementara komunikasi yang tidak kondusif dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja karyawan, oleh karena itu memahami bahwa kedisiplinan dan komunikasi berperan penting dalam merangsang kinerja karyawan sangatlah krusial, terutama bagi PT Mitra Lestari Sejati dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran yang menjadi salah satu tolok ukur dari aspek yang diteliti pada PT Mitra Lestari Sejati. salah satu tolok ukur disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran. Menurut Veritia et al., (2023), Tingkat kehadiran karyawan yang tinggi atau tingkat ketidakhadiran yang rendah dapat

mencerminkan tingkat disiplin kerja yang baik. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melakukan penelitian di PT Mitra Lestari Sejati, ditemukan fenomena menarik terkait disiplin kerja, yaitu masih terdapat sejumlah karyawan yang datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran, masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya mematuhi aturan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterlambatan ini, meskipun terlihat tidak terlalu fluktuatif, ternyata memiliki dampak yang lebih luas pada dinamika tim dan prduktivitasnya keseluruhan karyawan yang datang terlambat dapat mengganggu ritme kerja dan memicu ketidakpuasan diantara rekan-rekan mereka. Pengalaman ini menunjukkan bahwa walaupun perusahaan sudah menetapkan aturan kedisiplinan yang ketat, implementasi di lapangan masih menghadapi tantangan.

Sebuah data pendukung penelitian, frekuensi kehadiran karyawan PT Mitra Lestari Sejati pada tahun 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut. Data ini memberikan gambaran mengenai frekuensi kehadiran karyawan selama 1 (satu) tahun yang menjadi dasar analisis dalam memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran Karyawan Divisi Produksi PT Mitra Lestari Tahun 2024

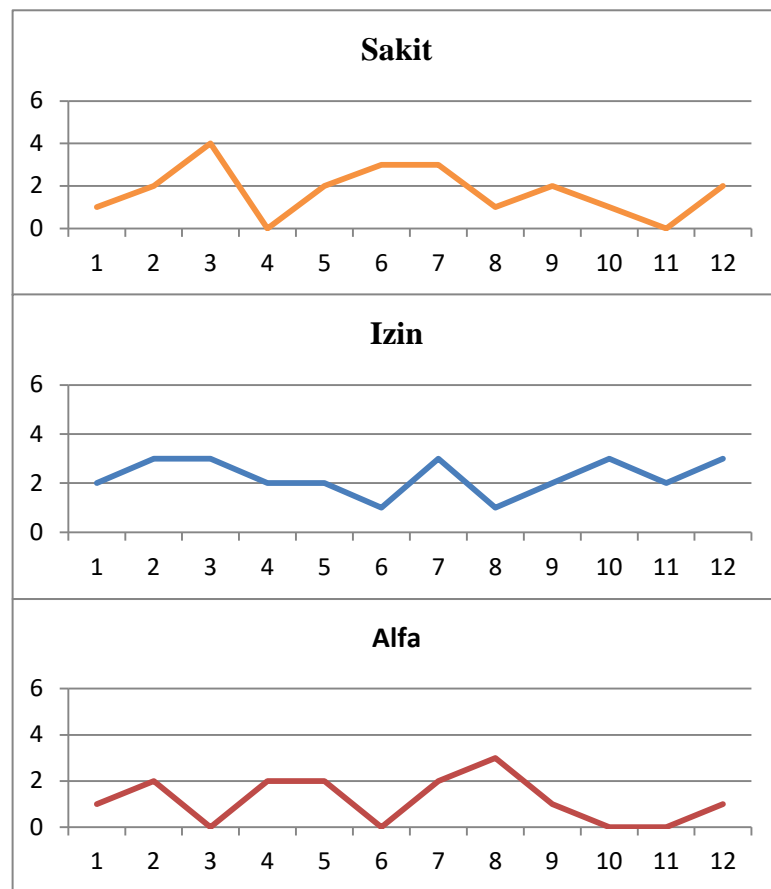
Bulan	Jumlah Karyawan	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah	Persentase Ketidak Hadiran
Januari	52	2	1	1	4	12%
Februari	52	3	2	2	7	13%
Maret	52	3	4	0	7	13%
April	52	2	0	2	4	12%
Mei	52	2	2	2	6	13%
Juni	52	1	3	0	4	12%
Juli	52	3	3	2	8	14%
Agustus	52	1	1	3	5	12%

Bersambung...

Sambungan...

September	52	2	2	1	5	12%
Oktober	52	3	1	0	4	12%
November	52	2	0	0	2	11%
Desember	52	3	2	1	6	13%
TOTAL		27	21	14	62	

Sumber : Data diolah peneliti 2025



Gambar 1.1 Grafik Data Absensi Karyawan Divisi Produksi PT Mitra Lestari Sejati Tahun 2024

Dari gambar 1.1 yang menunjukkan data absensi karyawan Divisi Produksi PT Mitra Lestari Sejati sepanjang tahun 2024, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami naik turun setiap bulannya. Jenis ketidakhadiran terdiri dari izin sebanyak 27 kali, sakit 21 kali, dan tanpa keterangan (alfa) sebanyak 14 kali, dengan total keseluruhan 62 kejadian. Pada

bulan Januari, jumlah ketidakhadiran masih rendah, karena baru memasuki awal tahun setelah libur panjang. Namun, jumlah ketidakhadiran meningkat pada Februari dan Maret, lalu mencapai angka tertinggi pada bulan Juli dengan 8 kejadian. Setelah bulan Juli, jumlah ketidakhadiran mulai menurun. Bulan November mencatat jumlah ketidakhadiran paling sedikit, yaitu hanya 2 kejadian, namun pada bulan Desember jumlah ketidakhadiran kembali meningkat menjadi 6 kasus. Secara umum, meskipun kehadiran karyawan tergolong tinggi setiap bulan masih ada permasalahan kedisiplinan yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya perbaikan agar kehadiran karyawan lebih stabil dan konsisten.

Berdasarkan hasil observasi ketika melakukan penelitian langsung di PT Mitra Lestari Sejati, ditemukan juga masalah terkait karyawan yang izin mendadak. Karyawan tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya dapat menyebabkan kekacauan dalam pembagian tugas dan penjadwalan pekerjaan. Suryani, (2023). Hal ini memaksa rekan-rekannya untuk secara tiba-tiba mem-*backup* pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, sehingga menambah beban kerja mereka dan berpotensi mengurangi kualitas hasil. Menurut Syifa Azwa Fauziah & Mulyadi, (2024) situasi ini tidak hanya memengaruhi produktivitas tim, tetapi juga dapat menimbulkan ketidakpuasan di antara anggota tim, yang terbebani oleh tanggung jawab tambahan.

Perihal tingkat ketidakhadiran atau ketidakdisiplinan ini dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan di PT Mitra Lestari Sejati. Syifa Azwa Fauziah & Mulyadi, (2024) mengungkapkan bahwa ketidakhadiran yang tinggi, baik itu

karena sakit, alfa, atau izin mendadak dapat mengganggu kerja sama dan produktivitas tim. Hal ini dapat menyebabkan gangguan dalam pencapaian target perusahaan karena pekerjaan menjadi terhambat atau tertunda. Maka dari itu, sesuai dengan pemaparan Hasyim et al., (2023) menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi dan mengurangi ketidakhadiran adalah kunci utama untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat bekerja secara efisien dan terkoordinasi.

Permasalahan dalam perusahaan tidak hanya berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan, tetapi juga mencakup aspek komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Di PT Mitra Lestari Sejati, selain masih ditemukannya karyawan yang datang terlambat, muncul pula permasalahan di bidang komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi, baik dari unsur atasan maupun bawahan, terungkap bahwa beberapa karyawan mengeluh hal serupa yaitu adanya kendala dalam komunikasi di lingkungan kerja. Komunikasi tidak hanya sekedar proses penyampaian informasi yang simbol-simbolnya dapat dilihat, didengar dan dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk didalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikannya. Pada umumnya seseorang menangkap hanya informasinya saja dan dilupakan bagaimana perasaan dan sikap orang yang mempunyai informasi tersebut. Menurut Azilla & Sutarto, (2024) tujuan Komunikasi adalah menciptakan pemahaman bersama atau mengubah persepsi, bahkan perilaku. Dengan demikian komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan betapa efektifnya orang-orang bekerjasama dan

mengkoordinasikan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tersebut. Terdapat beberapa macam-macam komunikasi diantaranya yaitu komunikasi verbal dan komunikasi tertulis. Komunikasi verbal, contohnya seperti komunikasi pidato, pemberian saran atau kritik, memberikan perintah, memberikan ceramah dan wawancara. Yang dimana saat penelitian berlangsung karyawan merasa kurang mendapatkan informasi penting terkait pekerjaan dari pimpinan, hal itu disebabkan karena lalainya pimpinan terhadap karyawan di bagian produksi saat memberikan informasi penting. Dari segi komunikasi tersebut karyawan di bagian produksi juga mengalami miskomunikasi yang dimana permasalahan tersebut terjadi pada saat atasan memberikan informasi ketika *meeting* dengan bawahan. Saat penelitian juga pimpinan merasa bahwa tidak semua karyawannya dapat memahami konsep atau perintah dari atasan saat menyampaikan informasi, di mana ada salah satu bawahan yang tidak mendengarkan informasi tersebut tidak tersampaikan secara efektif, sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan menjadi tidak teratur dan tidak seusai dengan target. Komunikasi juga bisa menjadi kunci dalam peningkatan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian Fitriana & Melvia, (2021) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan, terdapat tiga variabel penting yang akan dikaji dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji interaksi antara variabel-variabel ini dalam sebuah penelitian berjudul

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Mitra Lestari Sejati Di Kabupaten Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat rumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Disiplin Kerja Komunikasi dan Kinerja Karyawan Divisi produksi di PT Mitra Lestari Sejati Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT Mitra Lestari Sejati secara parsial.
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT Mitra Lestari Sejati secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan secara mendalam bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Khususnya pada divisi produksi di PT Mitra Lestari Sejati di Kabupaten Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini terbagi kedalam tiga poin yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Gambaran Umum Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT Mitra Lestari.

2. Untuk Mengukur Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT Mitra Lestari Sejati secara parsial.
3. Untuk Menguji Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi di PT Mitra Lestari Sejati secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, dan penelitian ini diharapkan memberikan nilai tambahan yang signifikan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan menambah wawasan keilmuan khususnya dalam memahami Pengetahuan Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Fakultas Ekonomi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Nusantara khususnya di Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi Peneliti dimasa yang akan datang, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi peneliti dengan variabel yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan memberikan wawasan tentang pentingnya Disiplin Kerja dan Komunikasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Bagi Peneliti, sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi, dan Menerapkan Ilmu Khususnya di Bidang Manajemen serta menggali secara mendalam mengenai Disiplin Kerja, Komunikasi dan Kinerja Karyawan.

1.5 Jadwal Penelitian

Tabel 1.3 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Pengajuan Judul Skripsi								
2.	Penyerahan Berkas Persyaratan Pembuatan SK Pembimbing								
3.	Tahap Pembuatan Proposal Skripsi Dan Bimbingan								
4.	Seminar Proposal Skripsi								
5.	Revisi Proposal Skripsi								
6.	Tahap Pengumpulan Dan Pengolahan Data								
7.	Tahap Penelitian								
8.	Ujian Sidang Skripsi								