

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas sudah dimulai, sehingga iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Seperti yang dilakukan PT. Telkom Indonesia, membuat sistem manajemen performansi karyawan sesuai yang diatur pada kebijakan perusahaan Kd.66/2010. Sistem ini memiliki maksud dan tujuan mengelola pertanggung jawaban karyawan, sehingga setiap karyawan harus mempertanggung jawabkan hasil dari

pekerjaannya, karna itu setiap karyawan dituntut memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas agar mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana perusahaan. Tidak hanya itu PT. Telkom Indonesia juga menerapkan sistem pengolahan pengetahuan yang di sebut *KAMPIUN*, sistem ini membuat seluruh karyawan memperoleh kesempatan yang luas untuk menyampaikan ide, pengalaman, dan pembelajaran dalam bentuk komunikasi antar karyawan maupun dalam bentuk tulisan. Dari penerapan dua sistem di atas maka karyawan dituntut untuk memiliki kedisiplinan dan komunikasi kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, diharapkan memiliki kedisiplinan dan komunikasi kerja yang baik, agar memberikan kontribusi positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kedisiplinan dan komunikasi kerja merupakan hal yang patut untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Terkait beberapa penjelasan mengenai kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja di atas, lebih baik jika mengetahui secara rinci apa pengertian dari kedisiplinan dan komunikasi kerja itu sendiri. Kedisiplinan merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan mempunyai disiplin yang baik (Sutrisno, 2014:87), tanpa kedisiplinan seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan semangat dalam bekerja tidak terpenuhi.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bilamana kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2017) disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya

termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tanggung jawab seseorang dalam bekerja.

Komunikasi kerja yang baik antar karyawan akan membuat kerjasama karyawan satu dengan yang lainnya lebih solid, karena menurut Mangkunegara (2009:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, sehingga tanpa komunikasi kerja yang baik para karyawan tidak akan bisa bekerja sama secara solid, sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan akademisi yang baik.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan komunikasi kerja adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan ataupun sesama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil observasi dan tanya jawab dengan bagian personalia yang peneliti lakukan di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep ada tiga hal yang mengalami kendala antara lain: kedisiplinan kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja yang kurang berjalan secara efektif, seperti halnya kedisiplinan kerja masih ada beberapa karyawan yang masih belum disiplin dalam jam masuk kerja, sedangkan dilihat dari faktor komunikasi kerja masih ditemukannya kesalah pahaman antara karyawan, baik itu karyawan di dalam kantor maupun karyawan

lapangan sehingga mengakibatkan terganggunya pekerjaan yang dilakukan, dan dilihat dari faktor lingkungan kerja di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep belum kondusif karena masih banyak penataan ruang kerja yang kurang sesuai.

Lingkungan kerja yang baik menurut Mardiana (2010:15) adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari secara nyaman dan tenang, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Karena itu apabila ketiga faktor tersebut tidak berjalan secara efektif maka akan berdampak pada kinerja dan prestasi kerja karyawan menurun.

Beberapa pendapat tentang lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:22) Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan, dan luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Dalam hal ini PT. Telkom Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi dengan misi yaitu menjadi penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat, disiplin yang tinggi dalam bekerja, memiliki hubungan komunikasi kerja yang baik, serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga pekerjaannya dapat selesai secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya memiliki prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan, kedisiplinan dan komunikasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, dengan melakukan penelitian berjudul: “Pengaruh Lingkungan, Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah lingkungan, kedisiplinan dan komunikasi memiliki pengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom, Tbk cabang Sumenep?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan, kedisiplinan dan komunikasi memiliki pengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep.
2. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom, Tbk Cabang Sumenep.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dan tolak ukur dalam melaksanakannya.
2. Bagi Penulis  
Dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan tentang pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan komunikasi

kerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Sebagai bahan kajian perpustakaan sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surabaya.

4. Bagi Pengembangan Keilmuan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu, referensi dalam kajian ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

Hasil penelitian ini dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan sistematika penulisan sebagai berikut.

### **Bab I. Pendahuluan**

Berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II. Kajian Pustaka**

Berisi tentang teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan / landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

### Bab III. Metode Penelitian

Berisi uraian tentang metode penelitian di antaranya pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, dan analisis data.

### Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, gambaran umum objek / subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### Bab V. Kesimpulan dan Saran

Berisi tentang kesimpulan dan saran - saran yang dianggap perlu dari hasil penelitian ini.

Bagian akhir ini berisi daftar rujukan dan lampiran-lampiran.