

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat- alat kerja, uang, dan lingkungan kerja maupun mesin produksi saja tetapi juga menyangkut karyawan (Sumber Daya Manusia). Manajemen SDM sebagai bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Unsur dalam manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri (Veithzal, 2005). Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan permasalahan yang paling penting, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. SDM juga dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan pimpinan perusahaan menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada didalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun dengan segala suatu kegiatan yang semakin kompleks dan hampir bersifat monoton setiap harinya, para SDM atau para karyawan yang bahkan sudah profesionalpun akan menemui titik jenuh dalam pekerjaan mereka dan akan mengalami sebuah penurunan kinerja dan kedisiplinan juga menurun.

Kedisiplinan kerja pada karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggungjawab kewajibannya secara sadar tanpa rasa takut terhadap sanksi-sanksi dari atasannya jika ia memang benar, dengan demikian disiplin kerja yang ditanamkan pada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya karena menyadari kewajibannya dan mengutamakan hasil kerja dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, Untuk mencapai hal tersebut organisasi maupun perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mampu mendorong karyawan dalam bekerja secara optimal.

Untuk kegiatan operasional didalam perusahaan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan adalah disiplin kerja karena melalui disiplin kerja kegiatan operasional dapat berjalan sebagaimana mestinya. Handoko (2001), menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, sedangkan Sedarmayanti (2007), mendefinisikan disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan karyawan selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rendahnya disiplin karyawan dapat dilihat dari adanya tingkat absensi. Semakin tinggi tingkat absensi maka akan menghambat operasional perusahaan, sebaliknya apabila tingkat absensi rendah maka disiplin didalam perusahaan akan meningkat. Untuk lebih

menjelaskan akan disajikan data mengenai tingkat absensi karyawan pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara pada bulan Januari sampai Desember 2016 pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi karyawan Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara
Januari 2016 sampai dengan Desember 2016

BULAN	JUMLAH KARYAWAN (ORANG)	JUMLAH HARI KERJA (HARI)	JUMLAH HARI KERJA SEHARUSNYA PER (ORANG)	KETIDAK HADIRAN KARYAWAN			JUMLAH HARI KERJA YANG HILANG	JUMLAH HARI KERJANYA ATANYA (HARI)	ABSENSI (%)
				S	I	A			
1	2	3	(4) = (2) x (3)				5	(6) = (4) - (5)	(7) = (5)/(4)X100
Jan-16	42	26	1092	12	14	17	43	1091	3,79
Feb-16	42	25	1050	11	12	13	36	1056	3,30
Mar-16	42	27	1134	15	12	11	38	1054	3,48
Apr-16	42	26	1092	13	13	10	36	1056	3,30
Mei-16	42	26	1092	16	14	12	42	1050	3,85
Jun-16	42	26	1092	12	10	16	38	1096	3,35
Jul-16	42	26	1092	11	11	14	36	1056	3,30
Agu-16	42	27	1134	9	13	10	32	1060	2,93
Sep-16	42	26	1092	10	11	11	32	1060	2,93
Okt-16	42	26	1092	14	8	10	32	1102	2,82
Nov-16	42	26	1092	10	15	8	33	11013	0,30
Des-16	42	27	1134	13	11	15	39	881,5	4,24
JUMLAH	420	263	11046	123	118	117	437	22575,5	37,58
RATA-RATA	42	21,92	920,50	10,25	9,83	9,75	36,42	1881,29	3,13

Sumber: klinik kecantikan mutia vie jepara, data diolah: 2017

Tabel 1.1. menunjukkan tingkat absensi dari bulan januari sampai desember 2016 mengalami fluktuasi dan rata-rata persentase tingkat absensi karyawan Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara tergolong cukup tinggi yakni sebesar 3,13 persen. Menurut Winaya dalam Mudiarta (2001) tingkat absensi yang dipandang baik berkisar antara dua persen sampai tiga persen. Disiplin dinyatakan sebagai suatu kiat sukses Irmim (2004), karena: 1) tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, 2) peraturan tidak ada artinya tanpa disiplin yang tinggi, 3) disiplin adalah penegak aturan atau prosedur, 4) disiplin

cerminan kemampuan mengatur diri, 5) disiplin alat kontrol terhadap penyimpangan 6) disiplin menggambarkan jiwa yang memiliki prinsip dan 7) disiplin menunjukkan kesetiaan terhadap profesi.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan yakni dengan menerapkan pola komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan maupun sesama karyawan, komunikasi sangatlah penting didalam organisasi atau perusahaan karena komunikasi berlaku sebagai mata rantai koordinasi antara para karyawan dengan fungsi-fungsi organisasi. Perusahaan-perusahaan yang progresif telah menyadari bahwa komunikasi didalam organisasi atau perusahaan adalah vital bagi operasi perusahaannya secara berhasil dan menjadi suatu bagian integral dari proses manajemen baik yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengendalian atau pemotivasian. Menurut T. Hani Handoko (2001) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Stoner (1996) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses yang digunakan manusia dalam mencari kesamaan arti lewat transmisi pesan simbolik. Menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan bagi setiap organisasi karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Komunikasi pada hakikatnya merupakan perekat yang merekatkan organisasi dan karyawan didalam perusahaan secara bersama – sama. Komunikasi membantu para anggota organisasi untuk mencapai tujuan

individu maupun organisasi itu sendiri dan, mengimplementasikan serta merespon perubahan organisasi. Ketika efektivitas komunikasi organisasi kurang efektif seperti seharusnya, maka organisasi tidak seefektif seharusnya (Ivancevich, Konopaske dan Matteson, 2005:241)

Pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara, pelaksanaan kegiatan pertemuan atau meeting setiap akhir bulan sudah dilaksanakan oleh SDM guna menyampaikan aspirasi (komunikasi) karyawan sebenarnya sudah dilakukan. Namun, kegiatan ini masih kurang berjalan dengan optimal. Permasalahan yang terjadi adalah tidak semua karyawan dapat hadir dalam pertemuan tersebut karena sistem kerja yang diterapkan oleh klinik kecantikan mutia vie jepara adalah sistem Shift yakni shift pagi dan shift siang. Kondisi tersebut menjadikan karyawan yang lain tidak dapat menghadiri meeting tersebut secara bersama-sama untuk mengikuti pertemuan yang dilakukan SDM, sehingga menyebabkan komunikasi karyawan tidak merata.

Selain faktor komunikasi, yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik (I Made Yusa Dharmawan, 2011). Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja non fisik adalah segala keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan

kerja. Pada dasarnya setiap orang akan berusaha berlaku sesuai dengan peraturan yang ada agar dapat diterima oleh lingkungannya, demikian juga dengan karyawan didalam perusahaan. Walaupun demikian, kadangkala masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan sehingga yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan akan terganggu. Menurut T. Hani Handoko (2001) masalah atau konflik dalam suatu organisasi disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau oleh pengacau. Masalah yang umumnya terjadi pada suatu organisasi terkait sumber daya manusia yang bekerja seperti keterlambatan, ketidakhadiran karyawan bahkan pelanggaran berat terhadap peraturan seperti pencurian dan lain sebagainya akan menjadikan lingkungan psikologis di dalam suatu organisasi akan menimbulkan rasa sinis dan curiga antara rekan kerja serta menjadikan suasana kerja menjadi kurang harmonis, sehingga akan menurunkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yang selanjutnya akan meningkatkan tindakan indisipliner karyawan. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kory Agustina bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja guru tetap SMP Negeri 3 Pontianak. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik perlu diperhatikan dan direncanakan dengan baik sesuai kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Klinik Kecantikan Mutia Vie yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kecantikan dan perawatan kecantikan, mutia vie membutuhkan disiplin kerja karyawan yang

tinggi karena tanpa adanya disiplin kerja karyawan pelayanan kepada pelanggan tidak akan berjalan optimal, oleh karena itu salah satu cara yang ditempuh adalah dengan menerapkan pola komunikasi yang efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil pra *survey* yang dilakukan oleh peneliti di Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Maharani Dwi Purnomo yakni Manajer bagian sumber daya manusia Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara. Beliau menjelaskan keadaan-keadaan serta beberapa permasalahan yang terjadi pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara terkait dengan Sumber Daya Manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, di antaranya: 1) rendahnya tingkat disiplin yang terlihat dari tidak dipatuhinya jam kerja kantor, beliau mengatakan terdapat beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang kantor tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, 2) bahwa lingkungan kerja psikologis karyawan di dalam organisasi dirasa masih kurang baik, yang diindikasikan dari masih terdapatnya beberapa karyawan yang berkelompok di lingkungan kantor. Pendapat tersebut searah dengan jawaban yang diberikan oleh ibu Umi Hidayah salah satu karyawan bagian administrasi Mutia Vie Jepara, yaitu masih kurangnya kerja sama antara karyawan satu dengan yang lainnya yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor.

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi dibutuhkan pola komunikasi yang efektif serta perlu dijaganya keharmonisan atau keakraban antara rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan sehingga

dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian ini agar tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas, serta banyaknya faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja, maka peneliti membatasi masalah pada pola komunikasi di perusahaan dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara.

1.3 Rumusan Masalah

Disiplin kerja karyawan Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara masih belum optimal, baik dilihat dari aspek pola komunikasi serta lingkungan kerja non fisik. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya yaitu pola komunikasi yang kurang efektif antar karyawan maupun dengan atasan, serta lingkungan kerja non fisik atau lingkungan yang bersifat psikologis yang kurang kondusif. Berdasarkan permasalahan dan latar belakang yang diuraikan, maka dirumuskan beberapa permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pola Komunikasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

3. Apakah Pola Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Pola Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan pada Klinik kecantikan Mutia Vie Jepara adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Secara Teoritis

1.5.1.1. Manfaat Untuk Peneliti

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Klinik Kecantikan Mutia Vie Jepara.

1.5.1.2. Manfaat Untuk Akademis

Bagi institusi akademis hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan di bidang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat membantu proses pembelajaran.

1.5.2. Manfaat Secara Praktis

1.5.2.1. Manfaat Untuk Perusahaan

- Diharapkan pihak manajemen dapat melakukan evaluasi terhadap upaya penurunan tindakan kurang disiplin kerja karyawan yang ada dalam perusahaan
- Dapat memberikan masukan atau saran bagi perusahaan terhadap permasalahan atau kesulitan yang dihadapi oleh perusahaan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

1.5.2.2. Manfaat Untuk Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja karyawan.