

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti berusaha dengan keras menciptakan, merawat, meningkatkan hubungan, serta menawarkan produk yang berkualitas dari hasil kerja yang dibuat oleh SDM itu sendiri. Adanya persaingan yang cukup ketat antar perusahaan, mengharuskan perusahaan untuk selalu responsif terhadap keinginan dan kebutuhan konsumen. Pada umumnya, tujuan utama perusahaan dalam menjalankan bisnis yaitu mendapatkan keuntungan guna mempertahankan kelangsungan hidup dalam jangka waktu yang panjang serta perusahaan juga harus menguasai pangsa pasar yang ada sehingga proses bisnis yang dijalankan dapat berkembang secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perusahaan manufakturing yang ideal merupakan perusahaan yang selalu menjaga produk yang dihasilkan itu berkualitas, bergaransi dan berguna bagi konsumen tentunya namun, ada yang lebih penting dari menjaga kualitas maupun output suatu produk yaitu yang paling utama SDM juga harus bertanggung jawab atas hasil yang sudah dicapai serta kerja sama yang baik antar karyawan dan atasan yang saling harmonis mendorong terciptanya semangat untuk bekerja guna mencapai tujuan. Manusia ialah komponen terpenting dalam organisasi yang akan bergerak serta melaksanakan aktivitas guna memenuhi tujuan yang ingin

dicapai. Keberhasilan sebuah organisasi ditetapkan dari kualitas semua orang di dalamnya. SDM bisa bekerja maksimal apabila organisasi bisa menunjang pengembangan karir mereka dengan mengamati apa sesungguhnya kompetensi mereka. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi SDM pada karyawan bisa memengaruhi kualitas kerja yang meningkat serta berakhir pada kepuasan konsumen sehingga akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Komunikasi yang berjalan efektif dan lancar bisa diamati dari efek yang dimunculkan sesudah melaksanakan komunikasi, apabila informasi atau pesan yang diberikan oleh atasan dapat diterima juga memperoleh respon yang sesuai oleh karyawan tersebut, ini mengartikan informasi tersebut di terima dengan baik. Hampir setiap orang setuju bahwa komunikasi diantara mereka dan antara mereka dengan lingkungan merupakan sumber kehidupan dan kedinamisan organisasi. Komunikasi merupakan hal penting dalam tingkatan manajemen, terutama dalam kepemimpinan. Contohnya leader mengarahkan, mengajarkan dan juga mempraktikkan suatu pekerjaan sebelum karyawan tersebut mulai bekerja, mereka terlebih dahulu memberi informasi kepada semua karyawan proses produksi dimana mereka bekerja dan apa saja yang harus dilakukan sebelum melakukan tugas yang ingin dikerjakan setelah semua dapat dipahami dengan baik maka karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya.

Komunikasi juga menyangkut tentang bagaimana seseorang memahami apa yang disampaikan oleh atasan dan dapat diterima baik oleh bawahannya sehingga tidak

terjadi ketidaksalahpahaman. Hal ini sering terjadi dikarenakan karyawan tidak dapat menerima informasi yang disampaikan tidak begitu jelas, tidak memahami masalah apa yang terjadi, tidak mau tau, keinginan bertanya sangat minim sekali, dan lambatnya pemahaman tiap masing-masing karyawan itu sendiri. Menurut Widjaja (2017:1) Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan bagian terpenting untuk pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan menunjang pekerjaan karyawan. Penilaian perilaku juga menjadi faktor utama bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pemberian motivasi kepada karyawan sangat berpengaruh agar karyawan dapat meneladani dan meniru pemimpinnya dengan demikian mutu dan kreativitas pekerjaan karyawan bisa optimal tanpa perlu terbebani. Motivasi dilakukan untuk memberi semangat kepada karyawan dalam pekerjaannya.

Motivasi merupakan proses psikologi yang mengarahkan dan membangkitkan perilaku terhadap pencapaian tujuan. Sesuatu hal yang perlu diketahui, orang berkeinginan bekerja dikarenakan mereka ingin mencukupi kebutuhan yang dimilikinya, baik kebutuhan yang tidak disadari ataupun yang disadari, kebutuhan rohmaniah atau fisik, berbentuk non materi atau materi. Pimpinan perusahaan diharuskan memahami motivasi dan motif yang diharapkan oleh para karyawannya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kegairahan atau kepuasan kerja karyawan yang akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa “*motivation as an energizing condition of the organism that services to direct that organism toward the goal of a certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai pemerolehan hasil oleh individu atau kelompok, dimana meningkatnya kinerja tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan karena kedua hal tersebut berkaitan erat. Ukuran dari kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengetahui kuantitas dari pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan merupakan pencapaian kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pengembangan tugas dan tanggung jawabnya di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah peran dari keefektivan dan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang seharusnya mempunyai keahlian dan ketersediaan tertentu. Diperlukan pengetahuan yang jelas terkait pekerjaan beserta cara penyelesaiannya. Kinerja mengartikan tindakan konkret para karyawan sebagai prestasi kerja berdasarkan jabatan yang dimilikinya (Silalahi, 2019:84). Pendapat lain ialah (Suharsono, 2018:245) menjelaskan kinerja ialah pencapaian kerja yang didapatkan karyawan dalam perusahaan menurut kewenangan pribadi dalam mengusahakan pemenuhan tujuan formal perusahaan berdasarkan hukum yang

diberlakukan. Buruk ataupun baiknya kinerja karyawan diamati dari etika dan moral serta pencapaiannya dalam memenuhi target yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada cara bekerja dan berperilaku ditempat kerja dalam menjalankan pekerjaan yang diharuskan Menurut (Susanti, 2018:188).

PT. PCI Elektronik Internasional ialah anak perusahaan dari PCI Limited dengan bidang usaha manufaktur elektronik yang sudah berpengalaman selama 25 tahun. PCI Limited menjual jasa untuk manufaktur dan layanan desain di beragam bidang misalnya medical, telekomunikasi, dan otomotif. Bermula dari perusahaan manufaktur PCBA, PCI terus mengalami perkembangan sampai sekarang ini menawarkan jasa di bidang manufaktur LCD dan elektronik. PCI dibangun di Silicon Valley, San Jose tahun 1972. PCI kemudian membangun pabrik di Batam tahun 1990, serta merupakan sebuah perusahaan pelopor yang mengidentifikasikan Batam menjadi lokasi yang hemat biaya. Di samping itu, PCI membangun pabrik di Shanghai tahun 2000 dikarenakan memprediksikan China menjadi pabrik dunia.

Pabrik pertama yang didirikan di Kepulauan Riau, Batam terletak di Kawasan Sekupang. Kemudian mereka memperluas bisnisnya dengan membuka cabang-cabang di daerah Kawasan Industri Batamindo, Muka Kuning dan juga di Kawasan Panbil. Lalu perusahaan ini sekarang hanya terdapat satu pabrik yang tertinggal yaitu di Kawasan Panbil saja dikarenakan Pabrik yang terletak di Kawasan Sekupang maupun yang terletak di Kawasan Industri Batamindo, Muka Kuning sudah menutup cabangnya

hingga sekarang. Walaupun hanya terdapat satu pabrik saja, bisnis yang diterima oleh perusahaan tersebut masih mendapatkan orderan yang cukup banyak hingga sekarang.

Dari komunikasi yang terjadi ditemukan seringkali ada ketidakjelasan yang membuat karyawan kesulitan dalam pekerjaannya, asumsi pendapat karyawan yang dipandang benar namun jarang dikonfirmasi pimpinan, minimnya pemahaman konteks dalam pembagian jadwal pekerjaan serta mengurangi kemampuan dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan sedikit pengalaman yang sering terjadi secara terus-menerus setiap bulannya dan observasi yang saya temukan, beberapa karyawan dari satu *shift* pada salah satu departemen tempat saya bekerja di PT PCI Elektronik Internasional yaitu karyawan melakukan tindakan yang sangat fatal bagi perusahaan tersebut adalah kehadiran karyawan dikarenakan masih terjadi absen karyawan yang bermalasan untuk bekerja yang mengakibatkan banyak proses yang terhambat dikarenakan kurangnya SDM, perlu waktu dan dilatih kembali untuk mengajarkan karyawan pengganti di proses tersebut, keterlambatan karyawan yang diakibatkan karyawan itu sendiri tidak tepat waktu sampai ke perusahaan dan sikap kooperatif masih kurang ditunjukkan antara individu yang satu ke individu yang lain sehingga sering terjadi *misscommunication* tentang informasi kehadiran tim kerjanya yang disebabkan tidak peduli atas sesama karyawan. Berikut data karyawan PT PCI Elektronik Internasional Pada Bagian Produksi dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Karyawan PT PCI Elektronik Internasional Pada Bagian Produksi Tahun 2021

NO	Bagian Produksi	Jumlah Karyawan
1	Pemotong PCBA	6
2	Visual PCBA	12
3	Robot PCBA	12
4	Solder Kabel	9
5	Perakitan PCBA	6
6	Teknologi Daya listrik	6
7	Pengecekan Produk Sesuai Pasangan	3
8	Pemasangan Karet	6
9	Pengecekan LED	6
10	Penekanan Produk	6
11	Penutup Produk	6
12	Visual Produk	6
13	Pengecekan Sensor	2
14	Pengecekan Barcode	2
15	Pengemasan	6
16	Penanganan Bahan Produksi	6
TOTAL		100

Sumber: HRD PT PCI Elektronik Internasional, 2021

Dari data diatas dapat dilihat pada bagian produksi di PT PCI Elektronik Internasional melakukan kegiatan rutinitas produksi yang dilakukan karyawan harus.mendapatkan target pada produk sesuai bagiannya masing-masing secara bertahap dari proses awal pemotongan PCBA hingga akhir pengemasan produk jadi, sehingga hasilpun dicapai untuk perusahaan. Hal yang menyebabkan pada bagian produksi inilah yang paling sering menjadi sorotan terhadap perusahaan dikarenakan jika produk tidak dicapai tepat waktu dikarenakan komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan leader sehingga salah satu bagian produksi kosong,

Motivasi yang diberikan pimpinan masih belum optimal, karyawan juga merasa ditekan karena target-target yang harus dipenuhi tiap bulannya, apabila karyawan sudah memenuhi target perusahaan, karyawan jarang diberikan penghargaan. Ketika ada penilaian target, karyawan merasakan terbebani oleh pimpinannya. Karyawan merasakan seolah-oleh tidak bisa guna memenuhi seluruh target yang telah ditentukan serta karyawan masih kurang bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga diharuskan mempunyai dorongan dari atasan supaya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan masih minim memberikan reward kepada karyawannya yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Di samping itu, karyawan seringkali terhambat dalam pekerjaannya, tidak tepat waktu dalam merampungkan tugasnya, sarana atau alat yang dimiliki PT PCI Elektronik Internasional kurang maksimal dikarenakan masih sering terjadi kerusakan mesin yang sangat lambat untuk ditangani, sehingga bisa memperlambat proses pekerjaan yang

sedang berjalan dan juga komunikasi yang sering terjadi bukan hanya kepada atasan ke bawahannya saja tetapi juga antar operator ke engineering terjadi ketidaksepahaman untuk memberi informasi kepada penerima untuk memperbaiki mesin maupun sarana tersebut. Hal ini terjadi bisa diamati dari data rekapitulasi kehadiran karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional dibawah ini:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Pada PT PCI Elektronik Internasional
Periode Agustus - Oktober 2021

Bulan	Kriteria Kehadiran						Presentasi
	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Sakit	Izin	Cuti	
	Karyawan	Hari Kerja	Keterlambatan				
Agustus	349	26	16	5	3	2	2,97%
September	349	26	21	10	17	2	2,73%
Oktober	349	26	4	4	5	2	3,08%

Sumber: Hrd PT PCI Elektronik Internasional, 2021

Dari data diatas jumlah karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional pada salah satu departemen untuk tiga *shift* total sebanyak 349 orang, yang dimana pada bulan Agustus beberapa karyawan mengalami keterlambatan sebanyak 16 orang yang berstatus terlambat finger masuk, pada bulan September mengalami peningkatan yang mengalami keterlambatan sebanyak 21 orang yang berstatus vaksin covid-19 dosis 1 dan dosis 2 tanpa ada kabar informasi yang jelas kepada leader sehingga produksi pada bulan tersebut terhambat, dan pada bulan Oktober keterlambatan mulai menurun sebanyak 4 orang tanpa status yang jelas.

Berdasarkan permasalahan tersebut terjadi setiap bulannya pada karyawan yang sering tidak ada kabar yang jelas dikarenakan banyak faktor yang peneliti dapatkan

informasi bahwa mereka ketiduran, bermalasan maupun dikarenakan sakit yang mendadak tanpa keterangan mengakibatkan kehadiran karyawan tersebut kosong, sebaliknya komunikasi yang baik dan ketika karyawan tersebut hadir setiap hari tanpa absen kerajinan karyawan tersebut diperhitungkan dan kontrak karyawan pun dijamin diperpanjang.

Kinerja karyawan yang sering ditemukan antara lain kuantitas yang masih susah dicapai untuk setiap harinya dikarenakan banyak faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya yaitu SDM maupun mesin dan sarana yang mengalami masalah dan kualitas output yang masih minim dikarenakan karyawan tersebut banyak tidak mengikuti intruksi kerja yang benar yang diberikan sehingga produk yang dihasilkan mengalami kerusakan dan harus diperbaiki kembali sehingga produk tersebut tidak sampai ke proses akhir pengemasan dan terhambat pengirimannya, jangka waktu penyelesaian output masih kurang peduli dikarenakan karyawan tersebut tidak serius dalam bekerja sehingga hasil tidak dicapai tepat waktu.

Dalam perusahaan ini sering terjadi permasalahan pada karyawan itu sendiri meliputi kehadiran yang menyebabkan proses produksi menjadi terkendala, kurangnya perhatian seperti pemberian motivasi kepada karyawan sehingga hasil menurun dan juga kinerja karyawan tidak maksimal dikarenakan sarana yang tidak mendukung diakibatkan kerusakan tanpa ditangani langsung dengan cepat sehingga output tidak tercapai tepat waktu yang telah ditentukan.

Dari pemaparan tersebut, maka peneliti memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian terkait **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL DI KOTA BATAM”**.

1.2 Identifikasi masalah

Dari pemaparan tersebut, peneliti bisa mengidentifikasi permasalahan yang menjadi bahan penelitian, yakni :

- 1) Komunikasi yang masih kurang dalam penyampaian atasan dan sesama karyawan sehingga belum tersampaikan dengan baik.
- 2) Kurangnya motivasi karyawan dikarenakan karyawan merasa tertekan dengan target-target yang harus dicapainya sehingga penurunan semangat pada tiap-tiap karyawan rendah.
- 3) Kinerja karyawan tidak tepat waktu dalam merampungkan tugas, seringkali terhambat, sarana atau alat yang dipunyai kurang optimal dikarenakan mengalami kerusakan pada mesin.

1.3 Batasan Masalah

Guna bisa menekan pembahasan menjadi sangat mendalam, peneliti harus membuat batasan permasalahan penelitian yang hanya berkaitan dengan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independennya meliputi

komunikasi (X_1) dan motivasi (X_2). Karyawan yang menjadi responden pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam adalah karyawan bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam?
- 3) Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan tersebut, tujuan masalah penelitian ini adalah :

- 1) Guna memahami pengaruh komunikasi secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam.
- 2) Guna memahami pengaruh motivasi secara parsial pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam.
- 3) Guna memahami pengaruh motivasi dan komunikasi secara simultan pada kinerja karyawan di PT PCI Elektronik Internasional Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai besarnya pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan kajian atau referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis pada penelitian ini, yaitu :

- 1) Bagi perusahaan

Menjadi harapan yang bisa dijadikan sebuah bahan evaluasi kesadaran oleh perusahaan serta bisa membantu mengoptimalkan kinerja karyawan yang maksimal pada perusahaan yang diteliti

- 2) Bagi Universitas Putera Batam

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk untuk membantu mahasiswa lain dalam melakukan penelitian dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa

Universitas Putera Batam mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan tentang pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PCI Elektronik Internasional di Kota Batam dan dapat menjadi bahan acuan pada bidang penelitian yang sejenis.

4) Bagi Mahasiswa

Supaya bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan informasi dan jawaban untuk calon peneliti di masa mendatang.