

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang mempelajari hubungan dan peran dalam organisasi bisnis. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi pegawai perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting dan strategis dalam organisasi. Tujuan organisasi tercapai apabila anggotanya aktif dalam kegiatan karena persiapan, pelaksana dan pemastinya anggota dalam organinasi. Tujuan perusahaan tak tercapai apabila karyawan tak bersungguh – sungguh walaupun perusahaan memiliki fasilitas yang lengkap. Maka SDM dan terknologi sama – sama di butuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Karyawan adalah sumber daya berharga yang harus dikembangkan dan diarahkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Maka dari itu, perusahaan wajib memberikan kepedulian spesifik terhadap program pengembangan manusia untuk menghasilkan karyawan yang kompeten dan kompetitif. Karena karyawan yang kompeten adalah kekuatan pendorong di belakang pencapaian tujuan bisnis organisasi, kualitas hasil ditentukan oleh keahlian mereka, dan perusahaan bersaing untuk mendapatkan talenta yang berkualitas tinggi.

Oleh karena itu, banyak organisasi termotivasi untuk mencapai hasil melalui pelatihan, memungkinkan perusahaan untuk menawarkan gaji yang sesuai untuk membantu target perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

kompetensi karyawan. Kompetensi dilandasi dengan semakin tinggi pendidikan karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Maka dari itu, pengetahuan begitu penting dalam dunia kerja agar perusahaan dapat lebih mudah menempatkan karyawan sesuai kemampuannya.

Kompetensi adalah bagian yang sangat integral dari kepribadian individu, mudah ditebaknya karakter dalam segala situasi serta pekerjaan. Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020). Selanjutnya Piandi dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020). kompetensi yaitu sinkronisasi antara wawasan, keahlian, kualitas serta tindakan yang tercermin dalam cara berfikir dan berperilaku. Karyawan yang kompeten lebih mampu melakukan tugas mereka. Semakin berkualitas karyawan maka semakin mudah untuk mencapai tujuan produksi di perusahaan. Hal inilah yang dibutuhkan perusahaan dalam membantu mencapai target perusahaan, oleh sebab itu banyak karyawan berlomba-lomba dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten.

Motivasi ialah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja karyawan memberikan energi dalam bekerja, memandu aktivitas dalam bekerja dan memberi tahu karyawan bahwa tujuan pribadi dikaitkan dengan tujuan organisasi yang dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya. Utami & Verawati dalam (Pranata dkk., 2022)

Berdasarkan hasil pengamatan saya dan wawancara dengan HRD diperusahaan tersebut, rendahnya motivasi yang diberikan dari perusahaan menyebabkan menurunnya tingkat prestasi karyawan, dan membuat karyawan bekerja tak maksimal, karena kurangnya dorongan untuk membuat karyawan

bekerja lebih keras. Selain kompetensi dan motivasi. Komunikasi yang baik antar karyawan mampu menaikkan kinerja pegawai, sehingga komunikasi yang berlangsung dalam pelaksanaan semua kegiatan penting perusahaan.

Komunikasi ialah aktivitas mengirim dan menerima data satu sama lain. Wandi dalam (Mahestri dkk., 2022). Berdasarkan hasil pengamatan saya kurangnya komunikasi membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal karena berita dari atasan tidak diterima dengan baik, yang menyebabkan karyawan menjadi salah arti dalam melakukan pengerjaan, maka pekerjaan tak sesuai informasi. Untuk itu komunikasi yang baik itu penting dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja. Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), kinerja mencerminkan keterampilan dan kemampuan pekerja. Pendapat ini menyoroti kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi, dimulai dengan keterampilan kognitif, emosional, dan psikomotorik karyawannya. Dengan kata lain, kinerja di sini lebih menitikberatkan pada hasil keterampilan dan kemampuan pekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dilapangan terdapat beberapa faktor penyebab tidak tercapainya tujuan perusahaan yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi. Dan inilah yang menjadi alasan peneliti mengangkat penelitian di PT Simatelex Manufactory Batam. Salah satu contoh yang terjadi banyak karyawan yang masih belum berkompeten terhadap kinerjanya, karena rata-rata karyawan yang direkrut baru terjun ke dunia kerja yang belum memiliki pengalaman dan kemampuan dibidangnya, yang mengakibatkan tidak tercapainya target produksi, Rendahnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan seperti penghargaan,

tunjangan, dan tanggung jawab atas kinerja. Serta komunikasi menjadi salah satu hal yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, dan tidak tercapainya target perusahaan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk adakan, tapi kenyataannya Penilaian terhadap kinerja karyawan jarang adakan. Maka penelitian dilakukan, untuk melihat tingkat kinerja karyawan, serta diharapkan mampu menggambarkan bagian-bagian penunjang kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

PT Simatelex Manufactory Batam berlokasi di Batamindo Industry Park, Jl.Beringin Lot 003, Muka Kuning, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufactory. Visi dan misi perusahaan adalah menjadi pemimpin ritel lokal dan peritel nasional dengan menawarkan semua jenis produk dengan harga terjangkau dan memberikan kenyamanan berbelanja dan pelayanan prima kepada konsumen. PT Simatelex Manufactory Batam terdiri dari beberapa gedung di Kawasan Industri Batamindo yaitu Lot 332 - 334, Lot 103 – 103, Lot 03, Lot 139 – 142, Lot 227, Lot BIE dan Lot 217. Penelitian ini dilakukan terkhusus dibagian departemen Produksi PT Simatelex Manufactory Batam Lot 03 saja. Berikut adalah data-data karyawan departemen Produksi Lot 03 berdasarkan riwayat pendidikan dan lamanya bekerja pada PT Simatelex Manufactory Batam.

Tabel 1. 1 Riwayat Pendidikan dan Lamanya Bekerja

Pendidikan	≤ 1 Tahun	≤ 2 Tahun
S1	3	2
D3/D4	8	11
SMA/SMK	158	84
Total	169	97
Grand Total	266	

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Tabel 1.1 diatas data karyawan yang memiliki pengalaman kerja < 1 tahun berjumlah 169 karyawan yang mayoritas baru lulus sekolah sehingga belum memiliki pengalaman dalam bekerja, sedangkan 97 karyawan kerja diatas 1 tahun. Ini menggambarkan karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sudah bekerja.

Tabel 1. 2 Target produksi departemen Produksi

Bulan	Target	Hasil	Target
	Produksi (pcs)	Output (pcs)	Minus (pcs)
September 2021	163800	143561	20239
Oktober 2021	139650	125204	14446
November 2021	162750	152693	10057
Desember 2021	136500	116403	20097
Januari 2022	157500	132993	24507
Februari 2022	128100	119076	9024
Maret 2022	157500	147383	10117
April 2022	144900	130798	14102
Mei 2022	137576	127437	10139
Juni 2022	226690	206575	20115
Juli 2022	214200	200012	14188
Agustus 2022	191100	158.979	32121

Sumber: PT Simatelex Manufactory Batam

Pada Tabel 1.2 bisa dilihat bahwa target produksi periode September 2021 sampai Agustus 2022 tidak pernah mencapai target, dan paling rendah bulan Januari 2022 dan Agustus 2022. Peneliti ini berasumsi bahwa hal-hal yang mempengaruhi

kinerja karyawan menjadi penyebab tidak tercapainya target produksi perusahaan, dan jika ini terus berlanjut maka perusahaan akan banyak mengalami kerugian, dan tujuan perusahaan tidak akan bisa tercapai.

Dari permasalahan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SIMATELEX MANUFACTORY BATAM”

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai latar belakang masalah tersebut, peneliti mendapat beberapa identifikasi masalah yaitu:

1. Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam, masih kurang kompeten, dalam dunia kerja.
2. Kurangnya komunikasi yang terjalin pada Karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.
3. .Kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam
4. PT Simatelex Manufactory Batam banyak mendapat komentar dari atasan, karena masih sering tidak memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini dibatasi dengan 3 variabel independent yaitu : kompetensi, motivasi, dan komunikasi, dan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2. Penelitian ini ditunjukkan pada karyawan production shift 1 di Lot 003 PT Simatelex Manufactory Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah, serta latar belakang masalah diatas diatas, peneliti mendapatkan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Simatelex Manufactory Batam ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Simatelex Manufactory Batam ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di PT Simatelex Manufactory Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang didapat yakni:

1. Untuk mengetahui apakah karyawan yang berkompotensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Terdapat dua aspek manfaat yang ditemukan dipenelitian ini yakni:

1.6.1 Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah tentang Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi bagi pembaca Dalam meneliti dimasa yang mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan pengetahuan dan ilmu yang dipelajari oleh peneliti. Agar memiliki pemikiran yang lebih luas.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini kelak dapat berguna untuk Universitas Putera Batam sebagai referensi penelitian bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

c. Bagi perusahaan

Bagi Perusahaan PT. Simatelex Manufactory Batam, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada perusahaan untuk meningkatkan kompetensi, memberikan motivasi, dan komunikasi yang baik pada karyawan.