

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Suatu perusahaan memiliki asset yang paling utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan tersebut yaitu sumber daya manusia. Manusia yang merupakan makhluk social selalu ikut dalam berorganisasi dalam kegiatan sehari-hari. Dengan begitu maka sumber daya manusia dikatakan asset berharga demi keberlangsungan hidup organisasi dan pencapaian target dalam jangka panjang seperti didalam perekonomian, pemerintah serta sosialisasi yang di butuhkan kelompok khusus didalam memanajemen karyawannya. Karyawan menjadi kelebihan ataupun kemampuan yang di miliki, yang meliputi bersosialisasi, berkasih sayang, kecakapan berkomunikasi terhadap sesama.

Setiap perusahaan memiliki langkah didalam memaksimalkan kinerja perusahaannya sendiri. Dengan melakukan pengoptimalan sumber yang ada. Misalnya barang baku, modal, peralatan dan lainnya. Selanjutnya karyawan yang merupakan hal yang mendasar begitu penting didalam kenaikan kinerja perusahaannya. Walau perusahaannya berteknologi modern namun tak disertakan dengan karyawan yang baik tentunya bisa memperlambat proses didalam mencapai hal yang dituju sebuah perusahaan. Oleh sebab itu, di tuntutlah didalam penggunaan sumber yang ada dengan sebaik mungkin agar melahirkan kelayaitasan serta saling berkompetensi. Demikian adanya banyak jenis yang bisa memengaruhi karyawan, misalnya motivasi, komunikasi, stress kerja, maupun kinerja yang bisa dilakukan penganalisaan.

Menurut Murty dan Hudiwinarsih didalam (Rubiyanto, 2019: 502), Karyawan yang mempunyai motivasi yang berkeinginan serta bersemangat hingga tujuannya sebuah perusahaan tentunya bisa dicapai, namun apabila karyawannya tidak mempunyai motivasi tentunya suka memperlihatkan rasa tidak semangat serta tidak adanya kenyamanan disaat bekerja, yang mana itu semua bisa membuat kinerjanya menjadi buruk hingga tujuannya sebuah perusahaan menjadi tak bisa dicapai.

Selain motivasi, hal lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni komunikasi. Efektifnya komunikasi pada perusahaan tentunya bisa mempermudah seluruh kalangan didalam perusahaan bisa menuntaskan tugasnya (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi menjadi sarana didalam mengontrol, menelusuri tiap pekerjaan. Lalu juga ada stres kerja yang bisa mempegaruhi kinerja karyawannya (Suwanto, 2019). Stres kerja ialah keadaan karyawan disaat merasakan kegelisahan yang dapat memengaruhi emosinya serta caranya berpikir (Mardian et al., 2022). Stres kerja tentunya memerlukan perhatian pada perusahaan, sebab stres kerja menjadi faktor yang membuat produktivitas karyawannya rendah.

Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya. Menilai kinerjanya seseorang karyawan begitu penting di lakukan, dengan maksud bisa mengamati besarnya kemampuan para karyawannya didalam menuntaskan tanggung jawabnya. Disaat

kinerja karyawannya baik makanya bisa di pastikan kinerja karyawannya juga akan baik.

PT. Pipa Mas Putih Batam menyediakan kebutuhan terkait pipa bagi perusahaan oil & gas. PT Pipa Mas Putih Batam memiliki 148 karyawan. Daftar kehadiran dan output atau pencapaian target perusahaan menjadi faktor yang utama. Demi mendapatkan kualitas, kuantitas, dan keakuratan dalam bekerja menjadi hal yang harus diperhatikan. Tanggung jawabnya yang begitu besar dengan intensitas jam kerjanya serta berkemampuan yang tak sama dari tiap karyawannya didalam melakukan pemahaman yang akan menyebabkan timbulnya beragam permasalahan pada pekerjaannya.

Di dasarkan pengamatan yang sudah di lakukan peneliti, perlengkapan yang di berikan PT Pipa Mas Putih Batam tentunya masih kurang. Pertama, ruangan yang di gunakan untuk bekerja yang tidak begitu luas yang menyebabkan menumpuknya produk serta cenderung menyebabkan karyawannya merasakan stress serta kurang bersemangat. Kedua, kurang melakukan pendekatan antar divisi sehingga membuat karyawan kurang berkomunikasi dan motivasi dalam bekerja menurun. Kenyamanan dan kekompakan diantara karyawan haruslah lebih di perhatikan oleh perusahaan agar menjadikan karyawannya bisa bekerja lebih maksimal dan bisa memperoleh pencapaian kinerjanya yang terbaik.

Tiap pekerjaan yang berpotensi menyebabkan stress didalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pengamatan yang di lakukan di PT Pipa Mas Putih Batam, faktor yang paling memengaruhi stres kerja ialah adanya beban pekerjaan yang berat. Beban pekerjaan yang tak sesuai dengan kesanggupan karyawannya seperti

harus mencapai target yang secara tiba-tiba naik dengan waktu penyelesaian yang begitu singkat. Di haruskan meraih tingginya target tanpa mengamati keadaan dari pekerjaannya, apakah pekerjaannya bisa di selesaikan dengan waktunya yang di tentukan. Stress kerja bisa meminimalkan tingkatan kinerja karyawannya.

Kompensasi yang diberikan masih belum memenuhi harapannya karyawan. Di ketahui pembayaran kompensasi di PT Pipa Mas Putih Batam di katakana tidak maksimal di karenakan belum sejalan dengan besarnya upah di Batam dan di karenakan adanya potongan iuran untuk membayar jaminan sosial ketenaga kerjaan dan jaminan kesehatan. Mengelola kompensasi didalam perusahaan begitu di perlukan, di sebabkan kompensasi yang di berikan perusahaan tentunya memperoleh imbalan yakni prestasi lebih besar yang di berikan karyawannya.

Di ketahui kinerja PT Pipa Mas Putih Batam tidak melampaui target. Dengan menyediakan tidak nyamannya lingkungan, stress pada pekerja, serta kompensasi yang belum sesuai harapan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan. Berikut ditampilkan data daftar kehadiran karyawan PT Pipa Mas Putih Batam periode tahun 2022.

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan PT Pipa Mas Putih Batam

Bulan	Total Karyawan	Hari Kerja	Hadir	Terlambat		Izin		Sakit	
				Total	%	Total	%	Total	%
Januari	152	28	3494	140	4,0	93	2,7	6	0,2
Februari	149	28	2861	84	2,9	131	4,6	20	0,7
Maret	147	25	3233	100	3,1	82	2,5	38	1,2
April	148	26	2843	104	3,7	121	4,3	24	0,8
Mei	147	18	2355	72	3,1	259	11,0	13	0,6
Juni	149	21	3008	63	2,1	80	2,7	8	0,3

Sumber: HR PT Pipa Mas Putih Batam, 2022

Di dasarkan Tabel 1.1, terjadinya penurunan didalam mencapai target yang berarti kinerja karyawan PT Pipa Mas Putih Batam di nilai tidak maksimal. Hal inilah yang mewajibkan perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawannya. Di lihat permasalahan yang terjadi, peneliti terdorong melangsungkan penelitian observasi lebih mendalam terkait judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pipa Mas Putih Batam”**.

1.2 Identifikasi masalah

Didasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan pada penelitiannya yakni:

1. Karyawan sering merasakan suasana disaat bekerja yang tidak nyaman sehingga membuat adanya penurunan pada motivasi.
2. Karyawan terbebani dengan kurangnya komunikasi antar divisi sehingga pekerjaan tidak sesuai yang menimbulkan adanya stress bekerja.
3. Karyawan tak memaksimalkan kinerjanya mengakibatkan tidak tercapainya target akibat stress kerja.

1.3 Batasan masalah

Dikarenakan begitu luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, tentunya didalam penelitian ini akan di batasi yakni:

1. Penelitiannya ini di mulai dibulan Januari hingga bulan Juni 2022.
2. Variabelnya yang diteliti yakni Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stress Kerja (X3) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

1.4 Rumusan masalah

Di dasarkan pada jabaran permasalahan di atas, rumusan permasalahan didalam penelitiannya ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pipa Mas Putih Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pipa Mas Putih Batam?
3. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pipa Mas Putih Batam?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Pipa Mas Putih Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Di dasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pada PT Pipa Mas Putih Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja pada PT Pipa Mas Putih Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja pada PT Pipa Mas Putih Batam.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja pada PT Pipa Mas Putih Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Demikian penjelasan penulis mengenai manfaat teoritis yang diharapkan dapat diterima oleh pihak lain atau peneliti lainnya, yaitu:

1. Hasil penelitiannya di harapkan bisa memperluas dan memperkaya referensial dan teori berkenaan dengan judul penelitiannya ini.
2. Hasil dari penelitian dapat dijadikan pedoman saat peneliti lain ingin melakukan penelitian dengan perhitungan SPSS.

1.6.2 Manfaat Praktis

Demikian penjelasan penulis mengenai manfaat teoritis yang diharapkan dapat diterima oleh penulis sendiri, yaitu :

1. Bagi perusahaan
Bisa di jadikan pengevaluasian sebagai pedoman agar berfokus memerhatikan hak karyawannya.
2. Bagi peneliti
Menambah wawasan serta memerikan kontribusi pemikiran didalam memanajemen karyawan, khususnya pada peningkatan kinerja karyawan.