

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah topik studi yang disebut manajemen manajemen sumber daya manusia mengajarkan tentang hubungan dan motif yang mendorong setiap orang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Di bidang manajemen bertanggung jawab atas perekrutan, retensi, pengembangan, dan pemeliharaan Sumber daya manusia di dalam bisnis. Peran manajer sumber daya manusia dalam menyediakan pekerja dengan keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang mereka butuhkan untuk ditempatkan pada posisi yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Sehingga penting untuk perusahaan merekrut karyawan yang memiliki spesifikasi tertentu agar fungsi-fungsi manajemen dapat terlaksana dan membawa kesuksesan bagi perusahaan.

Dengan pengembangan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan berkualitas merupakan salah satu langkah yang benar dan baik dalam mempertahankan kelangsungan perusahaan. Oleh karenanya karyawan dituntut oleh perusahaan agar bisa memberikan kinerja yang maksimal, karena bagus tidaknya produktivitas kerja sangatlah berakibat dan mencerminkan kesuksesan suatu perusahaan secara keseluruhan aspek manajemen. Tujuan penting perusahaan Ketika manajemen dan karyawan berhasil mencapai kinerja yang optimal dan melakukan tugas yang terbaik sesuai visi dan misi perusahaan, memiliki lingkungan kerja yang nyaman, motivasi karyawan tinggi, tuntutan kerja

yang sesuai dengan job desk dan komunikasi yang baik harus diterapkan oleh perusahaan.

Filosofi dari produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia dilihat sebagai upaya seseorang untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan pengalaman pada sumber daya manusia. Menurut (Komarudin, 2019) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja karyawan pada periode tertentu yang secara kualitas dan kuantitas telah memenuhi standar kerja perusahaan. Kinerja yang baik bisa memberikan keuntungan yang sangat besar kepada perusahaan. Hasil kinerja ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan kewajiban dan tugas yang diberikan sesuai dengan jabatannya. Apabila kinerja karyawan menurun maka dapat mengurangi kualitas produk, kuantitas tidak mencapai target dan produktivitas karyawan menurun. Menurut (Saifudin, 2021) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurun karena minimnya motivasi kerja, beban kerja karyawan, dan komunikasi yang kurang efektif.

Menurut (Jumantoro et al., 2019) Motivasi adalah dorongan yang menyebabkan individu bersedia dan siap untuk mengerjakan tugasnya sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi karyawan untuk melakukan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan. Menurut (Parashakti & Noviyanti, 2021) Motivasi membuat pekerja menjadi lebih berkomitmen dan bersemangat tentang pekerjaan mereka. Orang yang tidak memiliki keinginan untuk bekerja dan dukungan sosial tidak akan produktif dalam bekerja di dalam dan dari diri mereka sendiri. Menurut (Purnami

& Utama, 2019) Motivasi ialah semangat internal yang dimiliki seseorang untuk menggapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Rahmatania et al., 2021), Beban kerja adalah persyaratan pekerjaan yang memiliki spesifikasi pekerjaan dan harus diselesaikan dengan batas waktu tertentu. Kapasitas untuk bekerja sangat bervariasi tergantung pada tingkat pengalaman, kondisi fisik, usia, dan tipe tubuh individu yang bersangkutan. Menurut (Caiozzo et al., 2019) Beban kerja adalah Ketidakseimbangan antara energi yang tersedia untuk setiap tugas dan energi yang dibutuhkan untuk melakukannya secara efektif dapat digunakan untuk mengukur beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah penggunaan energi ini yang mencerminkan kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu.

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020) komunikasi adalah Mentransfer pengetahuan, konsep, dan pemahaman melalui satu entitas ke entitas lain dengan harapan penerima akan menangkapnya dan menggunakannya untuk fungsi yang dinyatakan adalah metode komunikasi. komunikasi menguntungkan bagi manusia untuk berkomunikasi satu sama lain untuk memahami satu sama lain. Menurut (Nursiah, 2019) komunikasi adalah suatu Informasi, pikiran, perasaan, kemampuan, dan hal-hal lain dikirim melalui simbol, kata-kata, gambar, dan hal-hal lain selama percakapan. Proses transmisi inilah yang sering disebut dengan komunikasi. Selain itu, komunikasi yang efisien dan kesetaraan pekerja meningkatkan standar kerja dan memastikan bahwa data dikirimkan secara akurat.

Sebuah perusahaan swasta internasional bernama PT. Wohlrab Indonesia memproduksi peralatan elektronik. Perusahaan perlu memperhatikan output staf

untuk menghasilkan keuntungan. PT Wohlrab Indonesia, didirikan pada tahun 1975 sebagai insinyur sipil untuk peralatan, bergerak dalam produksi produk di tiga industri. Operasi konstruksi di fasilitas tersebut memunculkan bisnis pelapisan perjanjian kerja bersama. Unit Bisnis Wohlrab memiliki kantor pertama di Asia dengan pembentukan Wohlrab Engineering Pte Ltd di Singapura dengan fasilitas manufaktur di Batam pada tahun 2012. Wohlrab Asia Pte Ltd memproduksi item dalam kategori lensa kamera, kendaraan, semikonduktor, farmasi, dan elektronik. Permasalahan pertama PT. Wohlrab Indonesia berupaya bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, berfokus pada kepentingan perusahaan dan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi kepada perusahaan.

Produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar berdasarkan target yang telah ditetapkan memiliki hasil yang berfluktuatif karena naik turunnya kuantitas kerja serta ketepatan waktu Ketika menyelesaikan produk belum memenuhi standar sehingga produktivitas menurun. Table 1.1 yakni data produktivitas kerja karyawan produksi di periode Januari - Desember periode 2021.

Table 1.1 Data Hasil produksi PT Wohlrab Indonesia Januari-Desember 2021

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil output (pcs)	Target minus (pcs)	Persentase (%)
Januari	1,800,000	1,775,500	24,500	98,64 %
Februari	1,300,000	1,223,500	76,500	94,12 %
Maret	1,760,000	1,712,500	47,500	97,30 %
April	2,200,000	2,142,600	58,000	97,36 %
Mei	1,960,000	1,950,600	9,400	99,52 %
Juni	2,300,000	2,290,100	9,900	99,57 %

Sumber: Manajemen PT Wohlrab Indonesia (2021)

Tabel 1.1 Lanjutan

Juli	2,260,000	2,251,000	9,000	99,60 %
Agustus	2,000,000	1,996,000	4,000	99,80 %
September	1,900,000	1,891,600	8,400	99,56 %
oktober	1,950,000	1,915,500	34,500	98,23 %
November	2,500,000	2,485,200	14,800	99,41 %
desember	2,700,000	2,624,100	75,900	97,19 %

Sumber: Manajemen PT Wohlrab Indonesia (2021)

Berdasarkan dengan data Tabel 1.1 tersebut dapat dilihat data target produktivitas karyawan secara keseluruhan tidak stabil persentase tercapai pada bulan januari dengan besaran 98,64 %, bulan february dengan besaran 94,12 %, bulan maret dengan besaran 97,30 %, bulan April dengan besaran 97,36 %, bulan mei dengan besaran 99,52 %, bulan juni dengan besaran 99,57 %, bulan juli dengan besaran 99,60 %, bulan agustus dengan besaran 99,80 %, bulan September dengan besaran 99,56 %, bulan oktober dengan besaran 98,23 %, bulan November dengan besaran 99,41 % dan bulan desember dengan besaran 97,19 %. Tingkat produktivitas yang diklaim karyawan jauh dari tolok ukur yang telah ditetapkan bisnis sebelumnya, yang mungkin akan menyebabkan pemecatan mereka di bulan mendatang. Akibatnya, pekerja kehilangan pekerjaan akibat pekerjaan yang menumpuk, yang menurunkan motivasi mereka. Ukuran batch target tidak tercapai karena masalah dengan robot manufaktur dan mesin sebagai konsekuensi dari temuan bengkel dengan manajer produksi.

Pada departemen divisi Painting di PT Wohlrab Indonesia masalah yang dihadapi perusahaan mengenai motivasi, karyawan dimana tidak ada jenjang karir yang cukup jelas untuk memiliki promosi jabatan di posisi yang lebih tinggi, dan tidak ada promosi untuk pegawai tetap sehingga karyawan mengalami demotivasi

atau penurunan motivasi kerja disebabkan karena minim nya Apresiasi dan reward dari perusahaan ke rekan kerja.

Hal ini akan menurunkan semangat kerja karyawan melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara optimal untuk mencapai target produksi yang dipengaruhi beberapa faktor internal yaitu keinginan dari dalam diri karyawan itu sendiri berupa memenuhi kebutuhan hidup, membantu keluarga, meningkatkan kesejahteraan hidup di masyarakat. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan baik dari lingkungan pertemanan yang nyaman, meningkatkan prestasi kerja Dan pengembangan karir. Karyawan yang sangat ingin datang tepat waktu setiap hari dan datang lebih awal untuk rapat menunjukkan kinerja yang tinggi lagipula, sebagai seorang karyawan, dia tentu saja ingin berhasil dalam bidang pekerjaannya. Berikut adalah tabel Data keterlambatan karyawan pada PT Wohlrab Indonesia dari bulan Juli – Desember Tahun 2021.

Table 2.1 Data Keterlambatan Karyawan PT Wohlrab Indonesia Juli – Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (org)	Karyawan yang terlambat (org)	Persentase Keterlambatan (%)
Juli	214	30	12,45 %
Agustus	195	42	21,54 %
September	210	39	18,57 %
Oktober	225	45	20,00 %
November	248	48	19,35 %
Desember	248	51	20,56 %

Sumber: HRD PT Wohlrab Indonesia (2021)

Dapat dilihat pada Tabel 1.2, bahwa Persentase Keterlambatan cukup tinggi pada bulan Juli sebesar 12,45 %, pada bulan agustus 21,54 %, bulan September 18,57 %, bulan oktober 20,00 %, bulan November 19,35 % dan

Persentase Keterlambatan paling tinggi pada bulan Desember sebesar 20,56 % untuk tahun 2021. Hal ini memberikan pembuktian bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan hadir tepat waktu setiap hari.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada dep devisi Painting di PT Wohlrab Indonesia permasalahan yang dihadapkan perusahaan terkait beban kerja dan tekanan yang tinggi disaat karyawan diberi suatu pekerjaan yang banyak ditambah lagi tugas-tugas baru yang menyebabkan pekerjaan menumpuk sehingga karyawan kewalahan untuk menyelesaikan dalam satu waktu. Selain itu dari penyampaian kritik pemimpin terhadap bawahan menuntut semua pekerjaan harus sempurna tanpa adanya celah salah sedikitpun sehingga dapat menimbulkan stress kerja karena lingkungan kerja yang terlalu kaku. Dan produktivitas kerja karyawan pun menurun akibat dari tekanan kerja yang dirasakan karyawan. Jika Pemberian beban kerja tidak sesuai dengan kompetensi maka motivasi karyawan akan turun dan karyawan tidak bersungguh-sungguh menyelesaikan tugasnya, kurangnya loyalitas terhadap perusahaan akibat dari tidak adanya partisipasi yang diberikan.

Berdasarkan observasi peneliti pada departemen devisi Painting dan Visual di PT Wohlrab Indonesia masalah yang dihadapi perusahaan mengenai komunikasi adalah penyampaian kerja yang kurang tepat dimana saat masuk jam kerja karyawan langsung bekerja tanpa meeting terlebih dahulu, tanpa membaca Prosedur kerja secara berurutan dan memenuhi standar sehingga tugas yang dikerjakan hasilnya tidak maksimal karena tidak ada komunikasi tim. Selain itu

komunikasi yang terbatas yang memungkinkan komunikasi dua arah antara bawahan dan atasan sulit dicapai sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara rekan kerja, kedua karyawan sulit untuk menyampaikan pendapatnya dan malu untuk bertanya dan memberi masukan kepada atasan dan manajemen. Faktor lainnya yang mempengaruhi miss komunikasi kurangnya kepercayaan sesama rekan kerja sehingga sulit menerima pendapat dan meningkatkan potensi Kerjasama tim. Akibatnya, produktivitas kerja menurun karena beberapa tugas penting tidak berjalan dengan lancar.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja PT Wohlrab Indonesia”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan apa yang diuraikan latar belakang masalah, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan menurun hal ini ditandai dengan semangat kerja yang rendah dan terdapat kerusakan pada mesin produksi.
2. Keterlambatan karyawan di PT Wohlrab Indonesia yang tinggi karena karyawan tidak termotivasi.
3. Kurangnya motivasi kerja karena rendahnya promosi jabatan dan pegawai tetap.
4. Banyak tuntutan dari atasan yang membuat karyawan merasa terbebaskan dalam bekerja.

5. penyampaian kerja yang kurang tepat karena saat masuk jam kerja karyawan langsung bekerja tanpa meeting terlebih dahulu sehingga terjadi miss komunikasi.

1.3 Batasan masalah

Masalah haruslah dibatasi agar penelitian dapat lebih mudah menjelaskan objek penelitian dengan tetap terfokus pada tujuan penelitian yang ditetapkan.

Berikut pembatasan masalah pada penelitian ini:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Penelitian ini di lakukan di PT Wohrab Indonesia Jl. Beringin Lot 12. Batamindo industrial park.
3. Data yang diambil pada tahun 2021, Sampel yang digunakan sebanyak 154 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Permasalahan kemudian dapat dirumuskan permasalahan yang akan dilakukan penelitian dan dilakukan pembelajaran, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Wohrab Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Wohrab Indonesia?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Wohrab Indonesia?

4. Apakah motivasi, beban kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas di PT Wohlrab Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan penelitian di atas, Beberapa Tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Wohlrab Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Wohlrab Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Wohlrab Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT Wohlrab Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Baik dalam arti teoritis atau praktis, Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan mamfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini akan membantu untuk menguraikan inisiatif perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pekerja untuk bersama-sama memenuhi tujuan yang diantisipasi. Selain itu, dengan mempertimbangkan pengaruh motivasi, beban kerja, dan komunikasi terhadap produktivitas pekerja, temuan penelitian diharapkan dapat membantu karyawan dalam upaya mereka untuk bekerja lebih baik..

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Berguna menambah wawasan lebih jauh mengenai Motivasi kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Agar manajemen organisasi dapat menilai seberapa baik penerapan kinerja yang ada, penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi, saran, dan input lebih lanjut pada PT Wohlrab Indonesia

3. Bagi Universitas Putera Batam

Berguna menjadi referensi atau sumbangan bagi peneliti seterusnya dengan bidang yang sama.