

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat. Sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Suatu organisasi akan berjalan dengan lancar jika perusahaan menyediakan dan memberikan segala kebutuhan informasi pada karyawannya, informasi merupakan sumber kehidupan bagi organisasi. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja (Ernika, 2016). Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada perspektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam definisi objektif adalah kegiatan penanganan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada prespektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.

Selain komunikasi dalam organisasi, karyawan tidak lepas dari motivasi yang menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Ada faktor selain komunikasi yang dapat menggerakkan tingkat motivasi yaitu: isi pekerjaan (*job content*) yang akan menggerakkan tingkat motivasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi intrinsik ini meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*),

tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*) (Sumantri, 2016).

Menurut Katiandagho, et al, (2014) Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk kreatifitas, fleksibilitas, dan dapat diandalkan atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja bersifat jangka pendek maupun jangka panjang juga dapat pada tingkatan individu, kelompok atau organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, kinerja karyawan dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Katiandagho, et al, 2014). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

PT Kreasi Tunggal Indonesia yang berada di Kawasan Tunas Industrial Estate 2 blok 1-H. Perusahaan ini bergerak dibidang fabrikasi dan *subcon* untuk perusahaan galangan seperti *repair* kapal. Berdasarkan observasi awal terhadap karyawan dilakukan penilaian kinerja melalui barang hasil produksi mereka, dari hasil akhir barang produksi hanya beberapa yang bisa diterima *customer* dan

sisanya gagal. Terjadi penurunan kinerja karyawan diduga karena komunikasi yang kurang efektif antara para karyawan yang ada didalam lingkungan internal, kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahannya sehingga mereka tidak mementingkan standar kerja, tidak adanya bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berbentuk bonus atau pemberian tunjangan seperti bonus kehadiran, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Hal ini yang memicu motivasi dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan sangat menurun.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Kreasi Tunggal Indonesia

THN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN TIDAK MASUK KERJA							
		SEPT	%	OKT	%	NOV	%	DES	%
2015	157	9	14,1	11	17,3	24	22	15	23,5
2016	164	13	21,3	10	16,4	19	31,1	13	21,3
2017	175	15	26,2	14	24,5	18	31,5	20	35

Sumber: Data PT Kreasi Tunggal Indonesia tahun 2015-2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir pada PT Kreasi Tunggal Indonesia di tahun 2017 sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab karyawan pada perusahaan sangat rendah.

Berdasarkan uraian dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KREASI TUNGGAL INDONESIA”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Mengingat betapa berpengaruhnya komunikasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memberikan perhatian khusus agar tujuan akhirnya dapat tercapai. Atas dasar pernyataan tersebut maka dapat diidentifikasi masalah yang muncul dari kedua variabel yang disajikan seperti berikut :

1. Butuh peningkatan perhatian dari atasan kepada karyawan khususnya tentang lingkungan bekerja dan perlengkapan bekerja, jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang bersih dan aman serta perlengkapan kerja yang memenuhi standar maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.
2. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
3. Kurangnya komunikasi antara sales dan customer dalam menentukan tenggat waktu pengiriman barang tanpa melihat kapasitas produksi.
4. Kinerja karyawan masih belum stabil.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai dan mengingat terbatasnya waktu serta biaya, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian akan dilakukan pada seluruh karyawan PT Kreasi Tunggal Indonesia.

2. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu komunikasi dan motivasi kerja dan variabel terikatnya adalah kinerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang, pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia?
3. Apakah komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan, sehubungan dengan rumusan masalah di atas adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Tunggal Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan harapannya dapat bermanfaat bagi semua pihak. Manfaat yang akan diperoleh dapat dilihat pada dua aspek yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah dan memperkuat teori yang sudah ada.
2. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu.
3. Menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
 - a. Memberikan pengetahuan bagi penulis dalam masalah kinerja karyawan.
 - b. Guna mendalami masalah yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan masukan bagi pihak manajemen untuk menentukan langkah langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan komunikasi dan motivasi dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan mampu meningkatkan kualitas produk serta dapat digunakan perusahaan dalam memperluas pangsa pasar dan penjualan.