

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan pada dunia bisnis merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan seiring berjalannya waktu. Pada masa sekarang semua yang dibutuhkan seseorang untuk bertahan hidup sudah menjadi bagian dalam dunia bisnis. Adapun perusahaan yang menjadi penyedia kebutuhan manusia adalah perusahaan yang mengelola minyak goreng. Kehadiran dari minyak goreng sangat dibutuhkan oleh masyarakat pada zaman sekarang untuk mendukung aktivitas mereka sehari-hari. Dengan melihat perkembangan jumlah masyarakat, maka kehadiran dari minyak goreng akan terus dibutuhkan oleh masyarakat itu sendiri. Dengan adanya permasalahan masyarakat yang semakin meningkat, maka banyak pengusaha yang berusaha untuk membuat perusahaan yang akan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat tersebut. Adapun perusahaan yang akan dibangun adalah perusahaan yang akan menghasilkan minyak goreng untuk masyarakat.

Perusahaan minyak goreng merupakan suatu sektor bisnis yang akan berfokus untuk memenuhi kebutuhan masyarakat mengenai minyak goreng. Aktivitas dari perusahaan minyak goreng ini bisa menjadi jalan keluar bagi semua orang guna mendapatkan minyak goreng secara mudah dan tidak memerlukan waktu yang lama. Kegiatan produksi dari perusahaan minyak goreng ini tidak lepas dari pengaruh para karyawan yang menjalankan tujuan dari perusahaan yaitu menjalankan pembuatan minyak goreng terhadap masyarakat. Kehadiran dari karyawan untuk menunjang keberhasilan perusahaan sangatlah penting. Oleh sebab

itu, karyawan menjadi bagian yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan kedepannya. Untuk melihat dari bagusnya suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat adalah kinerja karyawan yang dimiliki.

PT Synergy Oil Nusantara terdiri dari beberapa bagian departemen masing masing. Penelitian ini di khususkan hanya untuk bagian produksi. Berikut rincian karyawan bagian produksi pada PT Synergy Oil Nusantara:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Synergy Oil Nusantara 2023

No.	Jabatan	Jumlah
1	Operator	235
2	Leader	10
3	Supervisor	2
4	Manajer	1
Total		248

Sumber: PT. Synergy Oil Nusantara 2023

Tabel 1.1 diatas data karyawan yang berada diposisi operator sebanyak 235 orang sedangkan yang berada di posisi leader sebanyak 10 orang serta yang berada diposisi supervisor sebanyak 2 orang dan manajer sebanyak 1 orang, maka total keseluruhan karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara berjumlah 248 orang.

Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai hasil akhir dari pekerjaan yang telah dilakukan pada saat menjalankan kegiatan perusahaan. Hasil kerja karyawan sangat penting untuk melihat bagaimana keberhasilan perusahaan berkembang. Karyawan dengan kinerja yang baik tentunya menjadi prioritas bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan, seorang karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu membawa perusahaannya bekerja akan menjadi lebih baik. Hasil kerja yang optimal dan sesuai dengan target dari perusahaan menjadi hal yang sangat menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Karena dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut akan dapat dinilai dengan baik oleh orang yang berada diluar

perusahaan. Hal ini juga didasarkan pada penelitian terdahulu, Menurut Wibowo dalam (“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan,” 2022) Kinerja karyawan merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dari karyawan tidak bisa berdiri sendiri dan dapat dipengaruhi oleh hal lainnya. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dari karyawan itu sendiri.

Motivasi pada karyawan bisa dikatakan sebagai pendorong seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi yang baik dari seorang karyawan tentunya akan berpengaruh besar terhadap kinerja yang dimiliki selama menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Seorang karyawan tentunya haruslah mendapat motivasi yang sangat besar sebelum melakukan pekerjaannya didalam suatu perusahaan. Asal dari sebuah motivasi yang dimiliki seorang karyawan bisa berasal dari internal maupun eksternal karyawan tersebut. Jika pengaruh yang diberikan dari eksternal sangat baik terhadap motivasi karyawan maka, secara tidak langsung karyawan tersebut akan dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan pada peneliti terdahulu, Menurut Hasibuan & Silvya dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang tinggi, manajer yang peduli, kesempatan kerja yang cukup, lingkungan kerja yang menyenangkan dan rekan kerja yang menyenangkan, Hal mengenai tentang motivasi ini juga didukung oleh (Salsabilla & Suryawan, 2022) bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai dorongan terhadap seseorang dalam menjalankan sesuatu. Selain dari motivasi, ada juga disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi sesuatu yang dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan yang memiliki integritas yang tinggi tentunya akan menerapkan disiplin yang sangat tinggi kepada karyawannya selama bekerja. Hal ini yang membuat seorang karyawan harus mempunyai kedisiplinan yang sangat tinggi, guna mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Bahkan karyawan dengan disiplin kerja yang sangat baik mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Disiplin saat bukannya hanya saja diterapkan pada jam bekerja saja, akan tetapi harus diterapkan selama karyawan masih didalam lingkungan perusahaan tempat dimana dia bekerja. Mengenai disiplin kerja, berdasarkan penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja dikategorikan sebagai bentuk pengendalian diri dalam suatu organisasi atau perusahaan (Fitriano dkk., 2020), dan didukung oleh J Jufrizen dalam, Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, teliti dan terus menerus, serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Komunikasi menjadi suatu aktivitas yang akan dilakukan oleh berbagai orang yang terdapat didalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Kegiatan suatu organisasi tentunya akan menghubungkan orang-orang dengan tugas yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, komunikasi sangat diperlukan dalam membangun kekompakan dalam bekerja antar anggota dan pemimpinnya. Jika komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik, maka kemungkinan besar akan terjadi suatu kesalahan dalam hasil pekerjaan seorang karyawan. Pada umumnya, kita dapat melihat komunikasi adalah kegiatan orang-orang saling bertukar informasi dengan cara

berinteraksi satu sama lain. Pekerjaan akan dimudahkan dengan adanya komunikasi yang baik didalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, orang-orang harus bisa menjaga komunikasi agar berjalan dengan baik. Menurut (Palupi, 2020) komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan aktivitas yang akan menghubungkan orang-orang dengan usaha yang berbeda. Menurut (Krisnandi & Saputra, 2020) komunikasi bisa dikatakan sebagai cara penyampaian suatu pesan kepada seseorang. Pengaruh dari komunikasi ini terjadi disetiap organisasi ataupun perusahaan yang memiliki karyawan yang sangat banyak, salah satunya adalah PT Synergy Oil Nusantara.

PT Synergy Oil Nusantara merupakan perusahaan yang berdiri di kota Batam, Kepulauan Riau. Perusahaan ini termasuk suatu perusahaan yang besar di kota Batam karena PT Synergy Oil Nusantara bergerak dibidang produsen minyak goreng. Oleh sebab itu, kegiatan dari PT Synergy Oil Nusantara tidak akan pernah berhenti untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. PT Synergy Oil Nusantara yang bergerak dibidang pembuatan minyak goreng sudah mulai melebarkan sayap penyebaran produk mereka hingga ke pulau jawa. Pada awalnya, PT Synergy Oil Nusantara hanya memproduksi dan mendistribusikan minyak goreng mereka di Batam saja, akan tetapi pada saat ini mereka telah berhasil untuk mengirimkannya ke pulau Jawa. Semakin berkembangnya perusahaan ini tentunya akan memberikan dampak yang lebih baik terhadap perekonomian suatu masyarakat. Oleh sebab itu PT Synergy Oil Nusantara akan terus melakukan pengembangan dengan mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Permasalahan yang dihadapi bisa berasal dari motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan dalam motivasi saat melakukan pekerjaan tentunya sangat banyak. Permasalahan yang dihadapi mengenai motivasi kerja dari para karyawan haruslah diketahui sehingga akan didapat cara untuk mengatasi masalah-masalah tersebut. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan tidak bisa dihindari jika sudah mengalami permasalahan pada bagian motivasi seorang karyawan. Adapun permasalahan yang dihadapi mengenai motivasi dari karyawan adalah terdapat perbedaan tujuan dari karyawan dan perusahaan. Hal ini membuat pekerjaan dari karyawan tidak maksimal karena perbedaan tujuan dari karyawan. Selain itu ada juga tidak adanya dorongan secara langsung dari pimpinan mengenai tujuan mereka bekerja, yang alhasil membuat karyawan bosan dan tidak seratus persen untuk melakukan pekerjaannya pada PT Synergy Oil Nusantara. Selain permasalahan dari motivasi, ada juga permasalahan dari disiplin kerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja karyawan memang pasti akan sering terjadi didalam suatu perusahaan, termasuk di PT Synergy Oil Nusantara. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentunya akan sangat dihargai oleh perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan akan selalu melakukan pengecekan terhadap karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja selama didalam perusahaan. Adapun permasalahan yang dihadapi pada disiplin kerja adalah adanya karyawan yang datang terlambat dari batas waktu yang telah ditetapkan, yang mengakibatkan jam bekerja dari karyawan tersebut berkurang dan tidak produktif. Selain itu, permasalahan yang sering dijumpai adalah adanya karyawan yang masih belum mematuhi protokol kerja yang baik diperusahaan, alhasil barang

yang dikerjakan memiliki risiko kegagalan yang tinggi atau tidak sesuai dengan kualitas yang diterapkan. Berikut adalah tabel mengenai kehadiran dari karyawan PT Synergy Oil Nusantara pada periode Desember 2022:

Tabel 1.2 Data Kehadiran Karyawan Departemen Produksi 2021-2022

Bulan	Jumlah	Mc	Cuti	Alpa	Total Ketidakhadiran	Persentase
	Karyawan					
Februari 2022	235	10	20	13	43	18,29%
Maret 2022	235	13	12	8	33	14,04%
April 2022	235	12	20	20	42	17,87%
Mei 2022	235	7	7	5	19	8,08%
Juni 2022	235	7	24	8	39	16,59%
Juli 2022	235	5	16	12	33	14,04%
Agustus 2022	235	6	14	21	41	17,44%
September 2022	235	8	6	8	22	9,36%
Oktober 2022	235	7	18	8	26	11,06%
November 2022	235	10	22	16	30	12,76%
Desember 2022	235	9	20	15	44	18,72%
Januari 2023	235	10	19	17	45	19,14%

Sumber: PT.Synergy Oil Nusantara 2021-2022

Dari Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa ketersediaan karyawan di bagian produksi bervariasi. Jumlah absensi buruk mencapai 19,14% pada Januari 2023, 18,72% pada Desember 2022, dan 18,29% pada Februari 2022 dari total jumlah karyawan. Sementara itu, absensi yang baik tercatat sebesar 8,08% pada Mei 2022, 9,36% pada September 2022, dan 11,06% pada Oktober 2022 dari total jumlah pegawai. HR menetapkan toleransi ketidakhadiran di setiap departemen maksimal 10% per hari. Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar hari memiliki tingkat ketidakhadiran yang melebihi batas maksimal 10% yang telah ditetapkan oleh HR untuk pekerjaan karyawan di departemen produksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Synergy Oil Nusantara masih termasuk dalam kategori yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya guna

mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan manajemen yang ketat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai agar mencapai hasil kerja yang lebih baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini penting untuk memastikan kualitas dan efisiensi dalam produksi perusahaan.

Pada komunikasi karyawan di perusahaan PT Synergy Oil Nusantara tentunya tidak luput dari permasalahan yang sering terjadi. Untuk permasalahan yang dihadapi pada bagian komunikasi tentunya akan melibatkan satu orang dan orang lainnya. Sering terjadinya salah komunikasi antara karyawan bisa mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja dari karyawan pada PT Synergy Oil Nusantara. Adapun permasalahan yang dihadapi mengenai komunikasi adalah penggunaan dari bahasa yang sulit di mengerti oleh lawan bicara kita. Selain itu, ada juga masalah mengenai tingkat suara kebisingan yang mengakibatkan terganggunya aktivitas komunikasi antara karyawan. Tentunya solusi dari permasalahan ini harus dicari untuk meminimalisir kesalahan dalam penerimaan suatu pesan atau informasi. Efek atau dampak dari menurunnya tingkat akurasi pesan yang disampaikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang terus meningkat akan menjadi suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan, terkhusus bagi PT Synergy Oil Nusantara. Akan tetapi kinerja seorang karyawan tentunya tidak akan selalu optimal untuk diberikan setiap hari. Hal ini dikarenakan adanya beberapa permasalahan atau hambatan yang menjadi penyebab kinerja karyawan yang menurun. Untuk permasalahan yang sering dihadapi di PT Synergy Oil Nusantara salah satunya adalah tidak tercapainya target dari perusahaan yang telah ditetapkan untuk dalam periode tertentu.

Selanjutnya ada juga permasalahan mengenai kualitas dari produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan kinerja yang maksimal dan optimal pada umumnya.

Bagi PT Synergy Oil Nusantara Peningkatan kinerja karyawan memiliki manfaat yang sangat penting karena dapat mengarah pada efisiensi kinerja. Dengan kinerja yang efisien, diharapkan sistem manajemen dapat meningkat.

Berikut adalah ringkasan target produksi PT Synergy Oil Nusantara periode Agustus 2021 hingga Juli 2022:

Tabel 1.3 Target Departemen Produksi 2021-2022

Bulan	Target Produksi (pcs)	Hasil Output (pcs)	Target Minus (pcs)	Persentase
Februari 2022	236803	221211	15592	0,934
Maret 2022	112950	102638	10312	0,908
April 2022	182240	100859	81381	0,553
Mei 2022	209550	164569	44981	0,785
Juni 2022	246550	213896	32654	0,867
Juli 2022	315700	296683	18817	0,939
Agustus 2022	258450	235866	22584	0,912
September 2022	396250	307407	88843	0,775
Oktober 2022	419250	403464	15786	0,962
November 2022	353650	299549	54101	0,847
Desember 2022	485500	405499	80001	0,835
Januari 2023	428150	288887	139263	0,674

Sumber:PT. Synergy Oil Nusantara 2021-2022

Dari Tabel 1.3 di atas, terlihat bahwa hasil produksi dari Februari 2022 hingga Juli 2022 selalu tidak mencapai target yang ditetapkan. Terdapat beberapa bulan dengan total produksi lebih rendah, yaitu April 2022, Agustus 2022, dan Januari 2023, sementara periode Maret 2022, September 2022, dan Oktober 2022 memiliki total produksi lebih tinggi dari bulan-bulan lainnya. Penelitian ini mengasumsikan bahwa masalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menyebabkan ketidakmampuan mencapai target produksi yang ditentukan. Jika masalah ini terus berlanjut, perusahaan berisiko mengalami kerugian dan mungkin harus mengurangi

jumlah karyawan. Dalam skenario terburuk, perusahaan bisa menghadapi risiko kebangkrutan. Kondisi ini menekankan pentingnya mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai target produksi yang lebih baik. Perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar dapat mencapai tujuan produksi yang telah ditetapkan.

Hasil yang di dapat dari penjabaran latar belakang yang dijelaskan diatas tentunya sangat menarik bagi peneliti. Berdasarkan permasalahan diatas penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SYNERGY OIL NUSANTARA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan oleh peneliti pada bagian sebelumnya, maka peneliti melakukan pengidentifikasian masalah yaitu:

1. Kurangnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan pada PT Synergy Oil Nusantara
2. Tingkat kehadiran karyawan yang masih belum tepat waktu pada PT Synergy Oil Nusantara
3. Kurangnya komunikasi yang terjalin pada karyawan PT Synergy Oil Nusantara
4. Kinerja karyawan yang kurang maksimal yang akan mempengaruhi target produksi pada PT Synergy Oil Nusantara

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dilakukan, penulis membatasi lingkup penelitian ini. Berikut adalah batasan masalah yang diterapkan pada penelitian ini:

1. Penelitian akan dilakukan untuk melihat kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Synergy Oil Nusantara.
2. Penelitian yang dilakukan akan melihat pengaruh dari motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi berjumlah 235 karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil dari identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka peneliti akan melakukan perumusan masalah. Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara?

1.5 Tujuan penelitian

Penelitian yang dilakukan merupakan suatu kegiatan yang ditujukan untuk mencari solusi dalam pemecahan suatu masalah. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan di PT Synergy Oil Nusantara tentunya akan memberikan manfaat yang baik kepada para pembaca. Adapun manfaat yang didapatkan didalam penelitian ini adalah manfaat secara teoritis yang menjelaskan mengenai pengaruh dari motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Tentunya pengambilan langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan akan di bahas pada penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Untuk hasil dari penelitian yang telah dilakukan nantinya di harapkan akan mampu memberikan manfaat yang praktis dan nyata terhadap beberapa pihak didalamnya. Adapun pihak-pihak yang akan merasakan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Universitas Putera Batam

Manfaat yang dapat dirasakan dari penelitian ini adalah kegunaan dari teori teori yang terdapat didalamnya dapat digunakan oleh mahasiswa yang lainnya yang sedang melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

2. PT Synergy Oil Nusantara

Untuk manfaat yang dapat dirasakan oleh PT Synergy Oil Nusantara melalui penelitian ini adalah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui teori ataupun pendapat dari para karyawan didalamnya.

3. Peneliti

Manfaat dari penelitian ini tentunya sangatlah besar untuk mencapai pencapaian tertinggi dari peneliti. Dengan adanya penelitian ini, peneliti akan dengan mudah melihat apa saja teori yang bisa dipergunakan di masa depan apabila menjadi seorang atasan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.