

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang memiliki struktur organisasi harus memiliki pengetahuan akan mengorganisasikan SDM. Pengorganisasian SDM ini akan membentuk kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat tercapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal terakomodasi dan diterima dengan baik oleh seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini menyebabkan terbentuknya kinerja karyawan yang baik.

Setiap karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan semangat jika diberikan motivasi yang tepat, sehingga siap berkolaborasi untuk menggapai visi dan misi perusahaan. Karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih bersemangat untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dengan motivasi kerja yang efektif. Karyawan yang termotivasi untuk melakukan yang terbaik demi tercapainya kinerja perusahaan tentunya akan mendorong peningkatan kinerja perusahaan hingga pada level yang setinggi-tingginya. Oleh karena itu, ada kemungkinan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika motivasi kerja karyawan tinggi.

Menurut (Riananda Rianof, 2022) menyatakan bahwa motivasi sebuah kebutuhan yang dibutuhkan dalam diri pada seorang pegawai untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Dalam motivasi juga disebut

menggerakkan karyawan dalam membangun jati diri dan mencapai tujuan perusahaan sehingga mampu menyemangati.

Memberikan sebuah edukasi untuk mengembangkan *skill* para karyawan merupakan motivasi yang perlu didukung oleh perusahaan dalam menjalankan sebuah perusahaan. Hal ini menjadi positif dan efektif jika dapat dikembangkan dan di evaluasi akan hasilnya, sehingga adanya kemajuan yang pesat dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi daya tarik perusahaan itu sendiri dalam kanca persaingan perusahaan lainnya. Motivasi yang dibangun ini memberikan energi bagi setiap karyawan karena kebutuhan pribadi tidak hanya terpenuhi tapi melainkan juga tujuan perusahaan mudah tercapai.

Setiap perusahaan mempunyai SDM yang memiliki faktor utama yakni keunggulan IT dan ketersediaan modal. SDM merupakan sumber daya inti substansi, karena mereka bertindak untuk mencapai target yang berwenang. Dimana pada faktor aset manusia terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang karyawan. Penelitian yang diarahkan oleh Jufrizen 2022 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan motivasi di lingkungan perusahaan masih terbilang rendah, yang menjadi penyebab kurang maksimalnya input dan output perusahaan sehingga besar pengaruh motivasi adalah kinerja karyawan yang merosot. Dalam pengembangan motivasi maka skill yang unggul inilah yang menjadi acuan dan hambatan bagi setiap perusahaan yang berkembang di setiap zamannya. Perlunya dorongan perkembangan sumber daya yang optimal sehingga efeknya akan dirasakan dalam hasil kinerja yang meningkat.

Sifat disiplin seseorang merupakan cerminan hidup kepribadian karyawan yang akan memengaruhi perusahaan. Perlunya mengawasi pada setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan karyawan sebagai bentuk peraturan pekerja. Memberikan tindakan setiap penyimpangan yang dilakukan jika terbukti fakta karyawan melakukan diluar peraturan yang di tetapkan. Setiap karyawan memiliki kualitas yang berbeda-beda, serta pedoman berikut. Sekalipun atasannya tegas, pelanggaran akan tetap terjadi yang akan berdampak pada hasil kerja, apabila pegawai sendiri tidak mengetahui disiplin kerja yang diterapkan. Menurut (Nabila, 2021) Disiplin kerja adalah sebuah cara untuk mentertibkan perilaku seseorang agar terkendali

Komunikasi interpersonal merupakan sebuah kegiatan yang sering dilakukan oleh setiap orang dalam kehidupan pribadi sehari-hari. Komunikasi interpersonal ini terbukti dari penelitian yang menunjukkan 73% populasi manusia menggunakan sarana komunikasi. Komunikasi interpersonal adalah cara paling umum untuk mengirim dan menerima pesan kepada dua orang atau antara sekelompok kecil orang, dengan dampak atau kritik yang cepat. Karena prosesnya memungkinkan terjadinya dialog, situasi komunikasi antarpribadi menjadi penting. komunikasi yang terjadi secara dialogis selalu lebih baik dibandingkan dengan komunikasi yang terjadi secara monologis. Komunikasi interpersonal pada umumnya terjadi secara tatap muka. Ketika komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan, hal itu akan menimbulkan kritik yang cepat. Komunikator dapat mengetahui reaksi komunikan secara lugas terhadap pesan yang disampaikan (Elfira Oktarina 2020).

Menurut (Nabila, 2021) komunikasi interpersonal sebuah cara seseorang dengan perorangan dalam membangun kesamaan makna pada sebuah tujuan pribadi antar pribadi menyampaikan.

Disiplin kerja yang sering dilanggar oleh karyawan PT Galuh Buana Sukses adalah tidak disiplin nya karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan terutama karyawan yang berhubungan langsung dengan konsumen, setiap kali perbaikan dan pemeliharaan, banyak sekali karyawan yang pengerjaannya tidak tepat waktu baik terhadap waktu jarak tempuh dari perusahaan ke konsumen memakan waktu yang lama, begitu juga dalam pengerjaan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan sehingga konsumen lainnya pun menjadi terlambat dalam pengerjaan sehingga banyak konsumen yang beralih kepada perusahaan lainnya.

Dari permasalahan yang sering dilakukan adalah banyaknya karyawan yang salah dalam melakukan pemasangan pada alat berat yang dimiliki oleh konsumen, dikarenakan komunikasi antar pribadi dimulai dari bagian pemasaran yang sering menerima pemesanan alat-alat berat yang banyak salah dalam menyampaikannya kepada bagian perbaikan dan pemeliharaan, begitu juga salah dalam memesan komponen Caterpillar yang dari Amerika Serikat dan Komatsu dari Jepang langsung karena banyak nya komunikasi yang salah terutama dari perusahaan sendiri, sehingga perusahaan banyak dirugikan.

Menurut (Elfira Oktarina, 2020) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai materi pedoman pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja karyawan merupakan bagian dari SDM yang harus dipertahankan dan ditumbuhkan secara konsisten agar mampu menuntaskan kemampuannya secara ahli sehingga mampu membentuk generasi yang tidak sekedar memiliki kemampuan dan ketrampilan di

bidangnya masing-masing sebagai pribadi seutuhnya . Untuk mencapai tujuan yang ideal, diperlukan kinerja yang ideal. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan untuk melakukan, menyelesaikan usaha dan kewajiban sesuai asumsi dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja seringkali disinggung sebagai prestasi yang merupakan hasil atau apa yang muncul dari suatu tugas dan komitmen SDM terhadap organisasi. Dalam menjalankan suatu pekerjaan, perusahaan bisnis merupakan pihak yang paling sering berinteraksi dengan pelanggan (Elfira Oktarina, 2020).

PT. Galuh Buana Sukses adalah sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang penyediaan umum dan penukaran peralatan kelautan, persewaan dan penatausahaan alat-alat berat, penukaran alat pengangkat, tali kawat, alat Crosby, webbing sling dan lain-lain. Ruko Taman Yasmin (BCL), Jl. adalah tempat bisnis ini berada. Ruko Cipta Mandiri, Batu Besar, Nongsa, Batam, Kepulauan Riau. PT Galuh Buana didirikan pada tanggal 4 April 2016 dengan misi selalu mengutamakan kepuasan pelanggan. Kelima nilai tersebut adalah kejujuran, keadilan, profesionalisme, bekerja cerdas dengan mengembangkan kompetensi pribadi, dan peka terhadap lingkungan tempat perusahaan beroperasi.

Tabel 1. 1 Data Jumlah Karyawan PT. Galuh Buana Sukses

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Senior Manajer	1
2	Team Leader	1
3	Accounting	7
4	Personalia / HRD	5
5	Marketing	40
6	Repair	35
7	Maintenance	35
Jumlah		124

Sumber : Data PT. Galuh Buana Sukses, 2023

Dari tabel diatas dapat dijelaskan jumlah karyawan yang berjumlah 124 orang, bagian yang paling penting bagi perusahaan yang harus mendapatkan tambahan keterampilan dan keahlian adalah pada bagian perbaikan dan pemeliharaan dikarenakan sering nya konsumen yang komplain terhadap komponen yang sudah dipasangkan alat berat memakan waktu yang lama dengan alat-alat seadanya, begitu juga pada bagian pemeliharaan, banyak nya yang belum pada waktunya harus sudah melakukan pemeliharaan dikarenakan konsumen meminta adanya kerusakan pada alat-alat yang dipasangkan sering salah.

Berdasarkan observasi dan wawancara, adapun masalah motivasi yang ditemukan yaitu banyaknya karyawan yang belum mendapatkan tambahan keterampilan ataupun tambahan keahlian yang didapatkan bagi karyawan dari perusahaan terutama keterampilan dalam mengikuti perkembangan teknologi di saat sekarang yang begitu pesat sehingga karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, yang selalu diandalkan adalah bekerja secara tradisonal, hampir secara keseluruhan karyawan tidak mendapatkan tambahan keterampilan atau pun keahlian dari perusahaan, hanya keahlian pada saat perekrutan karyawan.

Hasil survei yang diketahui bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa izin maupun terlambat kehadiran. Karyawan PT Galuh Buana Sukses memiliki absensi berikut:

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT Galuh Buana Sukses

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir	Terlambat	Tidak Masuk
Januari	124	111	28	13
Pebruari	124	102	30	22
Maret	124	105	32	19
April	124	97	34	27
Mei	124	99	39	25
Juni	124	120	42	4
Juli	124	115	45	9
Agus	124	94	35	30
September	124	117	32	7
Oktober	124	103	35	21
Nopember	124	110	36	14
Desember	124	112	34	12

Sumber: PT Galuh Buana Sukses, 2023

Pada tabel 1.2 menjelaskan bahwa terdapat absensi karyawan yang kurang disiplin terlihat pada puncaknya April dengan 277 orang tidak masuk dan 34 terlambat, pada Mei terdapat 39 terlambat dan 25 orang tidak masuk, pada agustus 30 orang tidak masuk dan 35 orang terlambat. Hal ini akan mempengaruhi jumlah beban yang diberikan kepada karyawan, karena apabila tidak masuk secara otomatis akan diberikan kepada karyawan yang masuk sehingga kuantitas dan kualitas juga akan bermasalah menurun. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan.

Permasalahan Komunikasi Interpersonal yang sering terjadi miss komunikasi antar pelanggan dengan perusahaan, seperti pelanggan memesan barang dan terjadi kesalahan pengiriman. Berikut merupakan data hasil produksi PT Galuh Buana Sukses dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 :

Tabel 1.3 Target Penjualan Karyawan PT Galuh Buana Sukses
Bulan Januari 2022 – Desember 2022

No	Bulan	Target Penjualan (Pcs)	Hasil/Output (Pcs)	Target Minus (Pcs)
1	Januari	6759	4826	1933
2	Pebruari	6767	4358	2409
3	Maret	6767	4602	2165
4	April	5052	3893	1159
5	Mei	7808	5000	2808
6	Juni	7604	6175	1429
7	Juli	8194	6812	1382
8	Agustus	8273	7205	1068
9	September	7741	7117	624
10	Oktober	7741	7117	624
11	Nopember	8933	6996	1937
12	Desember	8933	7200	1733
Total		90572	71301	19271

Sumber: PT Galuh Buana Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas terlihat bahwa target penjualan periode bulan Januari hingga Desember 2022 menunjukkan penjualan yang dihasilkan karyawan PT Galuh Buana Sukses selalu tidak target. Pada bulan Pebruari, Maret, Mei dan Nopember target penjualan yang tidak tercapai cukup besar. Pada bulan Pebruari (2409), bulan Maret (2409), bulan Mei (2808) dan pada bulan Nopember (1937). Dari hasil survei diketahui adanya penyebab terjadi oleh mesin yang bermasalah sehingga banyaknya waktu yang sia-sia dan kurangnya pengawasan dari atasan. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak berfokus pada target yang ditetapkan masing-masing karyawan oleh bagian marketing perusahaan. Hal ini perlu adanya perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan .

Dari permasalahan yang ditemukan di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Galuh Buana Sukses”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Banyaknya karyawan yang belum mendapatkan tambahan keterampilan dari perusahaan yang sesuai dengan teknologi yang digunakan sehingga karyawan menjadi tidak termotivasi.
2. Beberapa karyawan tidak masuk kerja dan tidak tepat waktu.
3. Permasalahan komunikasi interpersonal sering terjadi miss komunikasi antar pelanggan dengan perusahaan.
4. Sering tidak tercapainya target kerja yang direncanakan.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Galuh Buana Sukses.
2. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan bergerak dibidang pemasaran komponen alat -alat berat dengan merek Caterpillar, dan Komatsu di Batam.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Galuh Buana Sukses sebanyak 124 orang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses?
3. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses?

4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.
4. Untuk mengetahui pengaruh, Motivasi Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT Galuh Buana Sukses.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan informasi kepada pihak yang ditujukan.
2. Bagi peneliti diharapkan bagi para analis di masa yang akan datang, khususnya bagi penelitian-penelitian yang membahas variabel-variabel serupa dengan penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diyakini dapat membangun informasi dan pemahaman serta menerapkan informasi yang diperoleh untuk memajukan informasi sehubungan dengan permasalahan yang diteliti dalam pemeriksaan ini.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari kajian ini diharapkan dapat di aplikasikan kedalam sistem pembelajaran tambahan informasi mahasiswa khususnya Universitas Putera Batam.

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat menerapkan setiap temuan yang menjadi saran perbaikan perusahaan kedepannya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat bertindak sebagai panduan dan garis besar bagi para ilmuwan masa depan yang akan meneliti subjek serupa atau perlu mendorong penelitian tersebut.