

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap bisnis harus menangani sumber dayanya dengan profesional. Di antara semua sumber daya yang dimiliki organisasi, karyawan adalah aset yang paling berharga. Manajemen harus meneliti sikap dan perilaku karyawan karena hal tersebut dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik memang sulit untuk dicapai, namun hal tersebut dapat dicapai jika personel organisasi atau perusahaan dapat menerima dan mengakomodasi dengan baik aspek-aspek yang mempengaruhinya, seperti motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi interpersonal. (Febriana & Pratama, 2023)

Tentu saja, inspirasi diperlukan untuk menginspirasi setiap pekerja untuk menumbuhkan etos kerja yang memungkinkan mereka untuk berkolaborasi demi kebaikan bersama dan mewujudkan tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan tujuannya. motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena hal ini menginspirasi orang untuk secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka dengan memberikan penguatan positif dan rasa investasi pribadi. Menyadari kemampuan perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan cara yang positif sangat penting, karena motivasi karyawan yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Masih banyak lagi komponen motivasi yang dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan

kinerja karyawan. Misalnya, memberikan hadiah kepada karyawan yang sukses dapat melakukan hal tersebut. (Kurnia & Arthawati, 2021)

Komunikasi ialah satu diantara ragam komunikasi yang kerap dilaksanakan orang dikesehariannya. Perihal tersebut terbukti bersama studi memperlihatkan yakni besarnya 73% komunikasi yang dilaksanakan manusia ialah komunikasi interpersonal, maknanya orang lebih kerap berkomunikasi dengan interpersonal bersama orang dikesehariannya. Komunikasi ialah mekanisme pengiriman serta penerimaan pesan pada 2 orang ataupun diantara segolongan kecil orang, bersama sejumlah dampak ataupun feedback seketika menyebut pentingnya keadaan komunikasi interpersonal yakni dikarenakan prosedurnya membuat mungkin terjadi dengan dialogis. Komunikasi yang terjadi dengan dialogis kerap lebih baik dari komunikasi yang terjadi dengan monologis. Komunikasi interpersonal lazimnya terjadi tatap muka (*face to face*). Saat komunikator menginformasikan pesan pada komunikan, hendak memunculkan feedback langsung (*immediate feedback*), komunikator bisa tahu respon komunikan langsung pada pesan yang diinformasikan. (Leppa, Koleangan, & Sepang, 2021)

Disiplin bekerja sesuatu yang esensial guna dilaksanakan atasan serta pegawainya, hingga didapat capaian bekerja yang baik serta pegawai bisa menggapai performanya dengan tepat serta baik pula. Namun, semua pegawai itu memiliki ciri yang beda. Terdapat sejumlah pegawai yang disiplin, terdapat pula sejumlah pegawai tak disiplin. Ada beragam faktor yang bisa menurunkan capaian

dari performa pegawai misalnya penurunan perasaan kemauan pegawai guna melaksanakan prestasi kerja. (Caissar et all, 2022)

Karyawan lebih cenderung melakukan upaya ekstra dan menunjukkan antusiasme yang lebih besar ketika mereka termotivasi dengan baik untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ketika para pekerja antusias dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah, mereka cenderung akan berusaha lebih keras untuk memastikan bahwa perusahaan mereka memenuhi target kinerjanya. Akibatnya, ada peluang untuk meningkatkan kinerja karyawan jika seseorang lebih termotivasi di tempat kerja (AgustriAni, Ratnasari, & Zamor, 2022).

Salah satu aspek utama untuk menilai suatu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja yakni capaian bekerja yang bisa dicapai orang ataupun golongan orang disebuah organisasi dimana selaras bersama penanggungjawaban serta wewenangnya masing-masingnya selaku realisasi usaha mencapai tujuan organisasi itu secara hukum, mematuhi beserta selaras bersama hukum serta etika tanah. Hingga bisa dinyatakan yakni kinerja tersebut esensial guna organisasi ataupun perseroan beserta pegawai tersebut. Capaian performa pegawai itu bisa diberi dampak beragam faktor yang relevan, baik pekerjaan tersebut atau organisasi ataupun perseroan yang hubungannya bersama lingkungannya. Butuh terdapatnya pendorongan semangat pada pegawai untuk mewujudkan performa yang baik serta maksimal, maka pengharapannya terdapat sebuah korelasi yang bisa memberikan keuntungan diantara pegawai serta atasan perseroan. (Malau, 2020)

Tabel 1.1 Data Pegawai PT. Enesis Batam

No	Jabatan	Total (Orang)	Keterangan
1	Senior Manajer	1	
2	Senior Suprintendent	1	
3	Team Leader	5	
4	Personalia	7	
5	Accounting	6	
6	Marketing	104	
Jumlah		124	

Sumber : Data PT Enesis Batam, 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan jumlah karyawan yang berjumlah 124 orang, dimulai dari senior manajer yang bertanggung jawab secara keseluruhan perusahaan, pada jabatan senior superintendent yang berwenang dan bertanggung jawab kepada operasional perusahaan, pada bagian marketing dengan jumlah karyawan yang paling banyak sejumlah 102 orang, ini merupakan ujung tombak perusaha dalam mencapai pendapatan yang lebih maksimal

Hal yang sering dilakukan adalah banyaknya karyawan yang salah dalam melakukan pengantaran barang-barang kepada konsumen, dikarenakan komunikasi antar pribadi dimulai dari bagian pemasaran dengan bagian persediaan barang yang sering menerima pemesanan yang banyak salah dalam menyampaikannya.

Tabel 1.2 Sasaran Pengantaran Pegawai PT Enesis Batam

No	Bulan	Hasil Produksi (Pcs)	Capaian Hantaran (Pcs)	Target Minus (Pcs)
1	Januari	4826	4225	601
2	Pebruari	4358	4010	348
3	Maret	4602	4352	250
4	April	3893	2910	983
5	Mei	5000	3450	1550

6	Juni	6175	4501	1674
7	Juli	6812	5100	1712
8	Agustus	7205	5852	1353
9	September	7117	7012	105
10	Oktober	7117	6150	967
11	Nopember	6996	5142	1854
12	Desember	7200	5205	1995
Total		90572	75185	15387

Sumber: PT Enesis Batam, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa banyak karyawan dalam pengantaran barang ke konsumen banyak yang tidak yang ditargetkan dari perusahaan, terutama pada bulan Juni 2022, Juli 2022 dan bulan Desember 2022, sehingga perusahaan menjadi merugi setiap bulannya, dikarenakan biaya yang dikeluarkan perusahaan sesuai jumlah target, tetapi malah minus, yang hampir kesalahan yang dilakukan dari komunikasi.

Berdasar data yang didapat yakni terdapat sejumlah pegawai yang tak masuk bekerja serta pegawai tak tepat waktu masuk ke divisi masing-masingnya selaras jam operasional yang sudah ditetapkan perseroan. Dibawah terlampirkan data absens pegawai PT Enesis Batam:

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai PT Enesis Batam

Bulan	Total Pegawai	Total Pegawai Hadir	Terlambat	Tak Masuk	Total
Januari	124	111	28	13	41
Pebruari	124	102	30	22	52
Maret	124	105	32	19	41
April	124	97	34	27	61
Mei	124	99	39	25	54
Juni	124	120	42	4	46
Juli	124	115	45	9	54
Agus	124	94	35	30	65
September	124	117	32	7	39
Oktober	124	103	35	21	56

Nopember	124	110	36	14	50
Desember	124	112	34	12	46

Sumber: PT Enesis Batam, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat masih banyak terdapat karyawan yang terlambat dan tidak masuk pada setiap bulannya dapat dilihat pada bulan April 2022 yang jumlah terlambat 34 orang dan tidak masuk 27 orang, Agustus 2022 dan Oktober 2022, serta hampir setiap bulan ada saja karyawan yang terlambat dan tidak masuk bekerja, sehingga menjadikan perusahaan terhambat dan menurun produktifitasnya. Jika pegawai tak masuk bekerja hingga beban pekerjaan pegawai itu otomatis hendak diberi pada pegawai yang masuk maka kuantitas serta kualitas barang yang diciptakan hendak turun. Hingga memberi dampak performa pegawai guna menggapai sasaran penjualan

Kinerja yang optimal dari karyawan sangat diperlukan untuk mencapai target. Istilah "kinerja" mengacu pada langkah-langkah yang digunakan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil akhir dari upaya individu dalam pekerjaan dan nilainya bagi perusahaan. Bisnis adalah salah satu yang berinteraksi dengan pelanggan pada tingkat yang lebih pribadi selama proyek berlangsung.

Dibawah ialah pendataan capaian produksi PT Enesis Batam dari Januari 2022 hingga Desember 2022:

Tabel 1.4 Sasaran Produksi Pegawai PT Enesis Batam

No	Bulan	Target Produksi (Pcs)	Capaian/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 Enesis Batam, 2023

Berdasarkan tabel 1.3. Nampak target produksi periode Januari 2022 sampai Desember 2022 memperlihatkan pekerjaan yang diciptakan pegawai PT Enesis Batam kerap tak mencapai target. Di Pebruari 2022, Maret 2022, Mei 2022 dan Nopember 2022 target produksi yang tidak tercapai cukup besar. Perihal itu dikarenakan berkurangnya pemantauan pimpinan. Akibatnya menjadikan pegawai kurang peduli bersama sasaran sebab mempunyai alasan masing-masing dari bagian marketing. Jika perihal itu tak cepat dibenahi dari atasan hingga bisa manjadikan perseroan rugi.

Berdasar latarbelakang, hingga penganalisis berminat melakukan studi judulnya **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT Enesis Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasar penjelasan latarbelakang persoalan itu, peneliti bisa mengidentifikasi persoalan yang muncuk dapat dijalankan telah ialah:

1. Kurangnya motivasi karyawan saat bekerja di karenakan hampir tidak ada nya dorongan dari atasan kepada karyawan dalam pencapaian kerja.

2. Komunikasi dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan kepada atasan, begitu juga sebaliknya banyak salah penyampaian yang dilakukan sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam pekerjaan.
3. Disiplin karyawan yang banyak terlambat dan tidak masuk setiap bulannya sehingga menjadikan hambatan dan menurunnya produktifitas pada PT.Enesis Kota Batam.
4. Kurangnya pengawasan dari atasan sehingga sering tidak tercapai target kerja karyawan yang sudah di rencanakan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Enesis Kota Batam

1.3 Batasan Masalah

Guna menghindarkan pendiskusian permasalahan amat luas, peneliti hendak membatasi pembahasan persoalan di studi ini yang berfokuskan kepada variable independent yakni motivasi (X1), komunikasi (X2) serta disiplin kerja sedangkan guna variable dependen nya ialah kinerja karyawan (Y). Respondent studi yakni semua pegawai PT Enesis Di Kota Batam yang berjumlah 124 orang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam?

3. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simutan terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam
4. Untuk mengetahui pengaruh, motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Enesis Di Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Studi ini diharap bisa memberi ilmu pada individu lainnya yang berkeperluan.
2. Diharap mampu jadi selaku referensi guna peneliti berikutnya, utamanya guna studi yang mengkaji faktor yang sepadan bersama studi ini.

1.6.2

Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Studi diharap bisa menambahkan ilmu serta mengimplementasikan ilmu yang didapat bisa memperkayakan ilmu tentang perihal yang dikaji distudi ini.

2. Bagi Universitas Putera Batam (UPB)

Capaian studi ini, diharap bisa memberikan kegunaan serta bisa jadi acuan guna individu yang memerlukan informasi berkaitan motivasi serta disiplin bekerja kepada kinerja pegawai, terlebih guna program studi manajemen yang memiliki minat menganalisis diunsur sepadan.

3. Bagi Perusahaan

Studi ini diharap bisa jadi pedoman guna meninjau kinerja pegawai lewat motivasi, komunikasi serta disiplin bekerja. Supaya bisa jadi pembenahan guna perseroan.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Studi ini bisa jadi panduan serta penggambaran peneliti berikutnya yang hendak mengkaji tema yang sepadan ataupun mau memperluas studi ini.