

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembuatan perangkat medis lokal di Indonesia telah mengalami peningkatan sehingga menjadi daya tarik investor. Informasi tersebut didapat dari laman trenasia.com (Hatami 2018) yang menyampaikan informasi yang berisi peningkatan yang signifikan dalam jumlah pembuat perangkat medis lokal, Indonesia semakin menarik lebih banyak investor di industri kesehatan. Ini sejalan dengan tujuan pemerintah untuk menjadikan Indonesia sebagai pusat utama manufaktur perangkat medis di Asia Tenggara. Menawarkan insentif jangka panjang untuk mendorong investasi dalam R&D di industri farmasi dan perangkat medis adalah salah satu elemen terpenting dalam mencapai tujuan ini. Dengan strategi ini, Indonesia berkomitmen untuk mempertahankan posisinya sebagai pemimpin dunia di sektor kesehatan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pembangunan ekonomi yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Menurut (Toeasey and Rakhman 2023) Harga, kapasitas produksi, kualitas produk, jaringan distribusi, dan inovasi teknis menjadi beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap persaingan antar produsen alat kesehatan di Indonesia. Meskipun perusahaan internasional memiliki keunggulan dalam hal ukuran produksi dan teknologi canggih, yang memungkinkan mereka mendominasi pasar, perusahaan lokal dalam konteks ini sering kali berkonsentrasi pada penurunan biaya produksi peralatan medis dasar.

Dalam bisnis kesehatan, inovasi teknologi telah muncul sebagai elemen strategis penting dalam persaingan industri, terutama dengan diperkenalkannya peralatan medis canggih yang memanfaatkan kecerdasan buatan (*AI*) dan *Internet of Things (IoT)*. Teknologi telah terbukti meningkatkan keselamatan pasien dan efisiensi. Salah satu contohnya adalah sistem pemantauan kesehatan berbasis *IoT*. Rompi keselamatan berbasis *IoT*, misalnya, telah terbukti dapat melacak masalah kesehatan karyawan secara *real-time*, yang dapat mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja dan meningkatkan kesejahteraan (Nastiti et al. 2023)

Di lansir dari laman CeritaBaikIndonesia.id (Yuniarti 2024), penyerapan produk lokal melonjak menjadi 48% pada tahun 2024, sektor alat kesehatan Indonesia saat ini menjadi lebih kuat. Kerja sama yang kuat antara pemerintah dan industri membuka pintu untuk kemandirian perangkat medis yang lebih tangguh dan berkelanjutan. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin baik, akses ke layanan kesehatan berkualitas tinggi telah menjadi sangat penting. Kecenderungan cepat berkembang dari sektor alat kesehatan Indonesia mencerminkan hal ini. Ada 1.199 perusahaan manufaktur alat kesehatan yang terdaftar secara domestik per Juni 2024, menurut Putu Juli Ardika, Direktur Jenderal Sementara Industri Logam, Mesin, Peralatan Transportasi, dan Elektronik. (ILMATE).

Kinerja karyawan yang unggul berperan penting dalam kesuksesan perusahaan, sebagaimana di lansir dari laman sehatnegeriku.kemkes.go.id (Rokom 2018) penghargaan yang diberikan oleh Menteri Kesehatan RI Nila Moeloek, kepada sembilan perusahaan di bidang farmasi dan alat kesehatan. Perusahaan-

perusahaan yang menerima penghargaan terdiri dari tujuh industri di bidang alat kesehatan, yaitu PT. Swayasa Prakarsa, PT. Dipa Global Medtek, PT. Sugih Instrumendo Abadi, PT. Mega Andalan Kalasan, PT. Nipro Indonesia Jaya, dan PT. Paramount Bed Indonesia, serta dua industri di bidang kefarmasian, yaitu PT. Kimia Farma Sungwun dan PT. Kalbio Global Medika, serta PT. Ferron Par Pharmaceuticals. Kinerja yang baik, terutama dalam aspek produktivitas, inovasi, dan kolaborasi, mendorong perusahaan-perusahaan ini mencapai kemandirian nasional dalam penggunaan dan pengembangan alat kesehatan serta obat-obatan, yang bahkan diakui hingga ke pasar internasional. Penghargaan ini menunjukkan bagaimana kontribusi karyawan dalam meningkatkan kualitas produk kesehatan berdampak langsung pada keberhasilan organisasi. Dengan karyawan yang berkomitmen terhadap standar kualitas tinggi dan inovasi, perusahaan-perusahaan tersebut mampu bersaing di pasar global dan mendukung pengembangan industri dalam negeri. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan-perusahaan yang menerima penghargaan ini tidak lepas dari kinerja optimal karyawannya, yang menjadi pondasi utama dalam mewujudkan keunggulan kompetitif dan pengakuan internasional.

Kinerja tinggi dari karyawan merupakan salah satu aset paling berharga bagi perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks ini, kompetensi memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan keunggulan kompetitif. Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan (None et al. 2023)

Dalam lingkungan bisnis yang penuh tantangan dan terus berkembang, kinerja karyawan berfungsi sebagai ukuran efektivitas pribadi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dan kemahiran managerial dalam menginspirasi membimbing, dan memaksimalkan potensi tenaga kerja (Purwiyanto et al., 2023). Pencapaian kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mewujudkan tujuan strategis organisasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan membangun keunggulan kompetitif yang bertahan lama.

Kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas mereka. Antara faktor internal, motivasi, komunikasi dan faktor eksternal berupa kepemimpinan, dan keseimbangan kerja-pribadi (*work-life balance*) memainkan peran yang sangat penting. Menurut penelitian (Purwati and Wijaya 2019) integritas dan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya, yang mana integritas dan kompetensi dapat meningkatkan motivasi individu dan budaya organisasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Integritas yang baik dapat mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, tanggung jawab, ketekunan, kerajinan, keberanian, keterusterangan, kepercayaan, kesetiaan, kearifan, dan profesionalisme. Dalam sebuah perusahaan, integritas menjadi dasar dari setiap janji dan komitmen yang dibangun dalam menjalankan bisnis dan memberikan pelayanan kepada para pemangku kepentingan. melalui kompetensi kerja seorang karyawanlah perusahaan dapat

mengetahui kekuatan dan kelemahan pekerjaanya, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi individu dan komitmen organisasi.

Peran komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung operasional perusahaan sangatlah penting. Komunikasi yang efektif berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai elemen dalam organisasi, memungkinkan aliran informasi yang lancar dan koordinasi yang lebih baik antar tim. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Nursita dalam penelitiannya bahwa komunikasi dalam lingkaran pertemanan berkontribusi positif terhadap kinerja, meningkatkan produktivitas dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Nursita, Hasbiyah, and Purnomo 2024)

Namun menurut (Nurdin & Prinandita, 2023) komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah pahaman, konflik, dan penurunan produktivitas Komunikasi yang tidak memadai dalam suatu organisasi dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk penyebaran informasi yang salah, kurangnya koordinasi antar karyawan, menurunnya semangat kerja, dan potensi konflik. Akibatnya, produktivitas karyawan mungkin menurun. Hubungan antar rekan kerja dapat diperkuat, produktivitas dapat meningkat, dan lingkungan kerja yang baik dapat tercipta dengan komunikasi yang efektif di dalam perusahaan. Sangat penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan dan memelihara saluran komunikasi yang efektif dalam organisasinya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut (Wardani 2023) Komunikasi yang efektif dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang berkontribusi pada suasana kerja yang kondusif, kejelasan tugas, serta pengurangan konflik dan kesalahpahaman. Menurut Wardani, komunikasi yang efektif memfasilitasi kerja sama tim yang lebih baik, memungkinkan anggota tim untuk berbagi ide dan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Permasalahan dalam komunikasi organisasi, seperti miskomunikasi, aliran informasi yang terhambat, dan kerahasiaan transparansi, dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Miskomunikasi sering kali terjadi akibat tidak terpenuhinya instrumen kebijakan dan koordinasi internal yang efektif, yang dapat mengakibatkan kesalahpahaman di antara anggota organisasi. Selain itu, terhambatnya aliran informasi dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi, komunikasi yang efektif mencakup interaksi vertikal dan horizontal antara pimpinan perusahaan dan karyawan (Wardani 2023)

Kekuatan sumber daya manusia dipengaruhi oleh karakteristik di dalam diri dan lingkungan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023). Organisasi Didirikan dengan tujuan tertentu, dan merupakan tanggung jawab semua anggota untuk bekerja mencapai tujuan tersebut secara kolektif. Hasil untuk perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawan, karena hal ini dapat menarik perhatian pada betapa pentingnya mengatur sumber daya manusia agar efisien.

Untuk menumbuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, pimpinan perusahaan harus memahami dan menerapkan praktik sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Pemahaman ini penting untuk mengatasi berbagai tantangan dalam ranah SDM, dan dapat memungkinkan organisasi untuk mendukung kegiatannya dan memenuhi tujuan strategisnya. Selain itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. (Kurniawan & Purwanto, 2022). Tempat kerja yang produktif dapat meningkatkan efisiensi operasional, yang akan membantu bisnis mencapai tujuannya dan terus mendapatkan keuntungan.

Komunikasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan pimpinan perusahaan. Kemampuan seorang manajer untuk berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya sangat penting untuk memastikan tugas dan tanggung jawab dilaksanakan secara efisien. Demikian pula, komunikasi yang terbuka dan jelas dari bawahan kepada manajernya juga diperlukan untuk keberhasilan penyelesaian tugas pekerjaan (Sinaga, 2020).

Menurut (Wardani, 2023) komponen penting dalam mendorong produktivitas dan kinerja dalam sebuah bisnis adalah komunikasi organisasi yang efisien. Informasi dibagikan sepanjang fase ini untuk membantu anggota organisasi berkoordinasi dan bekerja sama dengan sukses. Komunikasi organisasi tidak hanya penting dalam iklim organisasi yang dinamis, tetapi juga krusial untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan perusahaan. Komunikasi dalam organisasi adalah proses pertukaran informasi dan pemahaman ditransmisikan di antara anggota organisasi.

Untuk mencapai tujuan bersama, ini melibatkan komunikasi menggunakan berbagai saluran resmi dan informal. Memberikan informasi yang tepat waktu, akurat, dan jelas yang mendorong kerja sama, koordinasi, dan pengambilan keputusan yang baik adalah komponen kunci dari komunikasi yang efisien dalam sebuah perusahaan. Karena memungkinkan orang untuk bekerja sama secara efektif dan menyelesaikan tugas mereka, komunikasi yang efektif sangat penting untuk membangun hubungan yang kuat di antara rekan kerja. (Mardianti & Tatasari, 2021).

Menurut (Zaqiyah et al., 2022) Motivasi dalam bahasa Inggris mengacu pada tindakan memberikan atau membangkitkan motif, serta faktor-faktor yang menyebabkan dorongan atau rangsangan tindakan. Pada dasarnya, motivasi melibatkan penyediaan suatu motif, dengan motif utama biasanya berasal dari keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan, harga diri, dan kekayaan materi.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesadaran diri setiap karyawan saat memulai tugas dan dapat membantu dalam menumbuhkan komunikasi yang efektif di antara mereka. Investasi dalam motivasi karyawan dianggap sebagai investasi paling vital bagi suatu organisasi karena dapat membawa beragam manfaat seperti peningkatan kualitas tenaga kerja, disiplin, dedikasi, loyalitas, efisiensi, dan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan memenuhi kebutuhan organisasi (Julianry et al., 2017).

Komunikasi memainkan peran penting dalam hubungan antar rekan kerja saat memulai tugas, karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi dan

hubungan dengan karyawan lain sesama rekan kerja, saat memulai tugas karyawan harus mempunyai keterampilan komunikasi dan hubungan yang baik dengan karyawan lain. Komunikasi itu penting yang baik untuk memotivasi setiap karyawan sehingga mereka memahami pentingnya mereka memahami pentingnya motivasi di tempat kerja (Manalu et al., 2022). Tidak hanya kinerja karyawan yang kuat menunjukkan kualitas sumber daya manusia perusahaan, tetapi juga memainkan peran besar dalam mendapatkan keunggulan kompetitif. Bagi setiap bisnis yang berharap untuk berkembang di pasar global, sangat penting untuk memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban kerja mereka sesuai dengan standar organisasi dapat digunakan untuk mengukur kinerja mereka. Hal ini mencakup berbagai dimensi, antara lain kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta inovasi dan inisiatif dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan tidak hanya dibentuk oleh keterampilan teknisnya, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, dan dukungan dari pimpinan perusahaan. Dalam hal ini, dua elemen penting yang sangat terkait dengan pemahaman kinerja kerja karyawan adalah komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Memahami kinerja karyawan sangat terkait erat dengan dua faktor yang sangat penting: komunikasi organisasi dan motivasi karyawan.

Terdapat Penelitian yang menunjukkan korelasi kuat antara komunikasi dan memotivasi di tempat pekerjaan, yang keduanya berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif berkembang dengan

baik menjadi motivasi karyawan dengan meningkatkan rasa inklusi dan pengakuan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (Junaidi 2018) di PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin, ditemukan bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,785, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F hitung sebesar 70,060. Dari hasil analisis ini, diperoleh bahwa kontribusi faktor komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 61,6%, sedangkan sisanya, yaitu 38,4%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan motivasi dalam mendukung peningkatan kinerja di lingkungan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maria, Edison, and Wandry 2021) di PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan, juga menunjukkan temuan yang sejalan. Nilai R adalah 0,846 dan nilai R² adalah 0,715, menurut temuan menunjukkan bahwa 71,5% dari variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara gabungan. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model studi ini menjelaskan sisanya sebesar 28,5%. Temuan studi menunjukkan bahwa, dari ketiga faktor yang diteliti, lingkungan kerja memiliki dampak terbesar pada kinerja karyawan. Akibatnya, bisnis didorong untuk lebih fokus pada elemen lingkungan kerja untuk memaksimalkan kinerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Jahri et al. 2021) di Koperasi Tuwuh Sari, Kecamatan Angsana, Kabupaten Tanah Bumbu, juga mendukung temuan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sangat signifikan. Secara kuantitatif, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 72% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini semakin menegaskan pentingnya strategi komunikasi yang efektif dan program motivasi yang tepat dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Ketiga penelitian ini menunjukkan kesamaan dalam hal pentingnya peran komunikasi dan motivasi dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil dari berbagai penelitian tersebut menjadikan landasan yang kokoh bagi pengambilan kebijakan di berbagai perusahaan atau organisasi untuk lebih menekankan pada pengelolaan komunikasi dan motivasi, tingkat motivasi yang tinggi menyebabkan peningkatan penerimaan komunikasi dari perusahaan sehingga menghasilkan hubungan yang saling menguntungkan. Hubungan antara motivasi dan komunikasi sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang kohesif juga efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

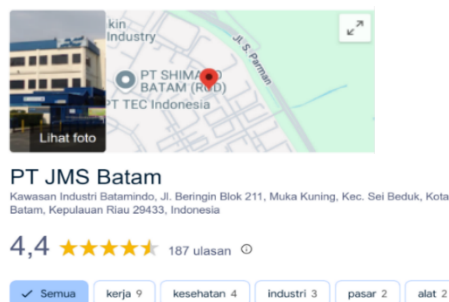
Teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland menekankan bahwa motivasi individu dalam bekerja dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama, yaitu Kebutuhan Akan Prestasi (nAch), Kebutuhan Akan Afiliasi (nAff), Kebutuhan Akan Kekuasaan (nPow) Kebutuhan akan pencapaian mengacu pada dorongan untuk mencapai target dan keberhasilan melalui kerja keras serta

pemecahan masalah. Karyawan dengan kebutuhan afiliasi cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung hubungan sosial yang harmonis. Sementara itu, kebutuhan akan kekuasaan mengacu pada keinginan untuk mempengaruhi, mengendalikan, atau memperoleh posisi strategis dalam organisasi. Setiap individu memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda, dan perbedaan tersebut akan membentuk pola perilaku serta tingkat motivasi pekerja dalam bekerja (Ruliana, 2020).

Penerapan Teori David McClelland dalam lingkungan organisasi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tepat dapat memicu peningkatan produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila kebutuhan motivasi tidak terpenuhi, karyawan berpotensi mengalami penurunan semangat kerja, yang berimplikasi pada rendahnya produktivitas dan tingginya tingkat turnover. Dengan demikian, pemahaman atas motivasi karyawan berdasarkan teori ini dapat membantu para pimpinan perusahaan merancang strategi pemberdayaan dan pengembangan yang efektif. Pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong kinerja yang optimal.

Namun, tantangan dalam komunikasi organisasi dan motivasi tidak dapat diabaikan (Samala, 2023). Misalnya, perbedaan budaya, hierarki organisasi, dan kurangnya transparansi dapat menjadi hambatan dalam komunikasi yang efektif. Motivasi karyawan juga dapat menurun akibat lingkungan kerja yang bermusuhan, kurangnya pengakuan, dan ketidakpuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang di

tuturkan Muhammad Faruq sebagai *Senior Supervisor* di Perusahaan JMS Batam “Komunikasi tim kami sudah cukup baik, namun ada saja peluang untuk miss komunikasi. Saya berusaha memastikan setiap anggota tim mendapatkan informasi tepat waktu dan memahami tugas mereka dengan jelas. Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dari operator hingga *supervisor*, perlu disampaikan pesan dengan jelas dan langsung ke intinya, memilih saluran komunikasi yang sesuai, serta meminta konfirmasi pemahaman. Kalau alur penyampaian pesan dari level operator ke *subleader* atau langsung ke *leader* nya baru setelah itu *subleader/leader* harus merangkum informasi secara ringkas dan menyampaikan hasil serta langkah tindak lanjut kepada *supervisor*. Dengan pendekatan ini, diharapkan komunikasi akan lebih terstruktur dan mendukung kinerja tim secara keseluruhan”.



Gambar 1.1 Penilaian Umum

Gambar 1.1 memberikan gambaran mengenai penilaian untuk PT JMS Batam yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo, Jl. Beringin Blok 211, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau. Berdasarkan 187 ulasan, perusahaan ini mendapatkan rating sebesar 4,4 dari 5 bintang. Ulasan-ulasan tersebut mencakup beberapa topik, seperti pekerjaan (9 ulasan), kesehatan (4 ulasan), industri (3 ulasan), serta topik lain yang terkait dengan pasar (2 ulasan) dan alat kesehatan (2 ulasan). Rating ini menunjukkan bahwa PT JMS Batam mendapat penilaian positif

oleh para karyawan maupun pihak terkait dalam berbagai aspek operasional perusahaan.



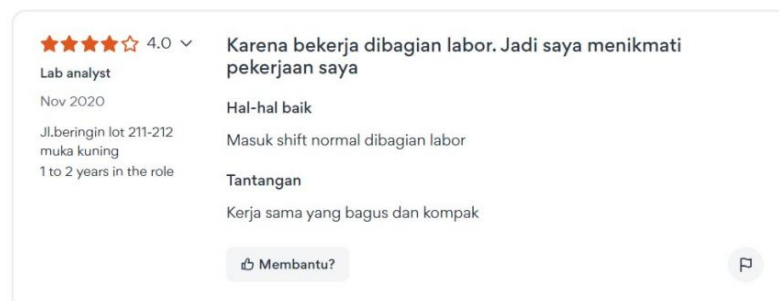
Gambar 1.2 Penilaian Karyawan

Berdasarkan gambar 1.2 ulasan dari 39 responden, PT JMS Batam memperoleh rating keseluruhan sebesar 4,2 dari 5 bintang, dengan rincian 17 orang memberikan rating 5 bintang, 16 orang memberikan 4 bintang, 5 orang memberikan 3 bintang, 1 orang memberikan 2 bintang, dan tidak ada yang memberikan 1 bintang. Sebanyak 97% karyawan memberikan penilaian di atas rata-rata, dan 87% karyawan merekomendasikan perusahaan ini kepada teman. Penilaian berdasarkan kategori menunjukkan bahwa keseimbangan hidup dan pekerjaan serta pengelolaan masing-masing mendapatkan skor 3,9, karir pengembangan sebesar 3,7, tunjangan dan keuntungan sebesar 3,9, serta lingkungan kerja dan keberagaman kesempatan masing-masing mendapatkan skor 4,2 dan 4,0. Secara keseluruhan, ulasan ini mencerminkan pandangan positif terhadap PT JMS Batam, terutama terkait lingkungan kerja dan keberagaman kesempatan, meskipun aspek pengembangan karir masih memerlukan peningkatan.



Gambar 1.3 Penilaian Karyawan

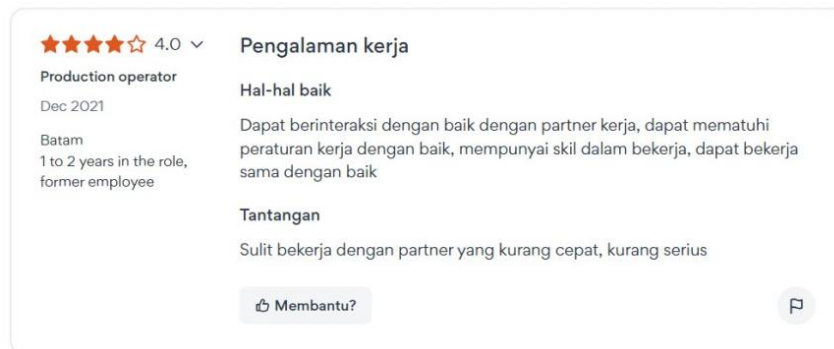
Gambar 1.3 menunjukkan ulasan dari seorang operator yang telah bekerja di PT JMS Batam selama 1 hingga 2 tahun per Juni 2021. Operator tersebut memberikan rating 5,0 bintang dan menyatakan bahwa ia mendapatkan pengalaman yang baik selama bekerja di perusahaan tersebut. Hal-hal positif yang disampaikan adalah sikap ramah dan kekompakan rekan-rekan kerja. Namun, tantangan yang dihadapi adalah pada saat saya belajar mengoperasikan mesin.



Gambar 1.4 Penilaian Karyawan

Gambar 1.4 menampilkan ulasan dari seorang *Lab Analyst* yang telah bekerja di PT JMS Batam selama 1 hingga 2 tahun sejak November 2020. Pengulas memberikan rating 4,0 bintang dan menyatakan bahwa mereka menikmati pekerjaannya karena bekerja di bagian laboratorium. Hal-hal baik yang diungkapkan adalah adanya jadwal *shift* yang normal di bagian laboratorium.

Tantangan yang dihadapi adalah menjaga kerjasama yang baik dan kompak di antara tim.



Gambar 1.5 Penilaian Karyawan

Gambar 1.5 menampilkan ulasan dari seorang mantan Operator Produksi di PT JMS Batam yang selama 1 hingga 2 tahun hingga Desember 2021. Pengulas memberikan rating 4,0 bintang bekerja dan Menyebutkan beberapa hal positif selama bekerja, seperti kemampuan berinteraksi baik dengan rekan kerja, mematuhi peraturan dengan baik, memiliki keterampilan yang diperlukan, serta bekerja dengan baik dalam tim. Namun tantangan yang dihadapi adalah kesulitan bekerja dengan rekan kerja yang kurang cepat dan kurang serius dalam menjalankan tugas.



Gambar 1.6 Penilaian Karyawan

Gambar 1. 6 menampilkan ulasan dari mantan karyawan PT JMS Batam *Section Haemonetics* memberikan ulasan yang sangat positif mengenai pengalaman kerja mereka, menyoroti adanya bonus insentif bagi karyawan yang rajin bekerja, makan yang ditanggung oleh perusahaan, serta porsi lembur yang cukup. Selain itu, perusahaan juga memberikan fasilitas ruang medis tersendiri, mengadakan acara pertemuan tahunan, serta menerapkan standar kebersihan yang ketat melalui kewajiban mencuci tangan, menggunakan masker, dan mengenakan pakaian khusus di tempat kerja untuk menjaga kualitas produk. Namun, terdapat tantangan terkait keterbatasan waktu istirahat, selanjutnya karyawan harus membagi waktu dengan baik antara *coffee break* yang hanya 15 menit dan jam makan selama 35 menit. pembersihan juga muncul saat ingin ke toilet selama jam kerja karena harus menunggu pengganti sementara.

Sedangkan menurut salah satu karyawan di PT. JMS Batam yaitu Fitri laraswati “Ketika ada karyawan yang mencoba memberikan masukan, mereka malah tidak mau mendengarkan. Rasanya seperti ada tembok yang membatasi, seolah-olah keterbukaan dan rasa tanggung jawab itu hilang begitu saja”. Kurangnya keterbukaan dan ketidakmauan untuk mendengarkan masukan dari karyawan tidak hanya mencerminkan minimnya integritas di lingkungan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa suara mereka tidak dihargai, motivasi dan semangat kerja mereka cenderung menurun. Hal ini, dalam jangka panjang, dapat mengurangi produktivitas serta kualitas kerja tim secara keseluruhan, yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan JMS Batam, seperti halnya perusahaan lainnya, menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal. JMS Batam harus memastikan bahwa setiap karyawan sangat produktif, memiliki rasa loyalitas yang kuat terhadap organisasi, dan dapat berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan karena beroperasi di lingkungan industri yang sangat kompetitif. Salah satu isu yang mencolok adalah dampak kesejahteraan karyawan terhadap produktivitas, sebagian karyawan yang mengalami stres dan ketidakpuasan cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah, komunikasi departemen yang tidak efektif, kurangnya transparansi dalam pengumpulan informasi, dan rendahnya motivasi karyawan yang berasal dari harapan dan sikap yang tidak konsisten di lingkungan kerja mereka.

Penelitian ini berpotensi untuk menggali pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada faktor-faktor seperti lingkungan kerja, dukungan pimpinan perusahaan, dan motivasi memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, analisis mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja juga menjadi krusial, mengingat sebagian besar ulasan mencatat pentingnya interaksi sosial dan kolaborasi antar rekan kerja dalam menciptakan suasana kerja yang produktif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi para pimpinan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan mendalam mengenai dinamika yang ada, tetapi juga dapat menjadi dasar bagi strategi komunikasi organisasi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara

keseluruhan. Fokus penelitian ini terletak pada potensinya untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang cara motivasi dan komunikasi organisasi mempengaruhi kehidupan kerja personel JMS Batam. Para pimpinan perusahaan dapat menciptakan strategi dan kebijakan yang lebih produktif untuk meningkatkan produktivitas staf dengan mengetahui bagaimana kedua aspek ini mempengaruhi tenaga kerja. Selain itu, diharapkan bahwa studi ini akan berkontribusi pada kemajuan keterampilan komunikasi pada organisasi.

Organisasi chart dari struktur hirarki dalam sebuah perusahaan yang menunjukkan hubungan antar posisi dan departemen, serta alur komunikasi dalam perusahaan, berikut ini organisasi chart dalam Perusahaan JMS Batam: *Operator* → *SubLeader* → *Leader* → *Supervisor* → *Senior Supervisor* → *Controler* → *Section Head* → *Division Head* → *President Director* → *CEO (Chief Executive Officer)*. Perusahaan JMS Batam adalah perusahaan multinasional Jepang yang telah membangun kehadiran yang signifikan di Indonesia, yang mengkhususkan diri dalam pembuatan peralatan medis yang disesuaikan untuk aplikasi rumah sakit. Penawaran produk perusahaan mencakup berbagai macam perangkat medis, menggabungkan *pulse oximeter*, jarum AVF yang aman, set transfusi, kantong darah, kantong transfer, dan wadah untuk darah. Semua produk ini dirancang dengan cermat untuk mematuhi standar perawatan kesehatan internasional.

Sebagai perusahaan terkemuka dalam jaringan global, Perusahaan JMS Batam tidak hanya melayani pasar domestik tetapi juga terlibat dalam ekspor produknya ke banyak negara. Menanggapi meningkatnya permintaan akan peralatan medis yang aman dan efektif, Perusahaan JMS Batam berdedikasi pada

inovasi berkelanjutan dan peningkatan kapasitas produksinya, dan selalu memastikan ketersediaan produk medis berkualitas tinggi secara konsisten di fasilitas kesehatan baik di Indonesia maupun internasional. Komitmen perusahaan yang teguh terhadap kualitas terbukti di setiap fase proses produksi, yang mencakup pemilihan bahan baku yang cermat dan teknik manufaktur yang canggih.

1.2 Identifikasi Masalah

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkarakterisasikan permasalahan dengan memeriksa pengaruh komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan JMS Batam. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara kedua faktor tersebut dan keberhasilan kinerja karyawan, seperti yang dinyatakan dalam latar belakang topik.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk memastikan fokus penelitian tetap pada sasaran dan hasilnya dapat diverifikasi. Penulis memberi batas tersebut yaitu pada variabel penelitian, Penelitian ini hanya fokus pada dua variabel independent yaitu komunikasi organisasi dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di JMS Batam?

2. Apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di JMS Batam?
3. Apakah ada pengaruh antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di JMS Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan JMS Batam.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di JMS Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun hasil penelitian ini dapat menambah literatur tentang komunikasi organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

1. Pengembangan Literatur dalam Ilmu Komunikasi: Terutama dalam bidang motivasi karyawan dan komunikasi organisasi, studi ini menekankan komunikasi. Kesimpulan studi ini dapat meningkatkan kumpulan literatur dengan memperkenalkan sudut pandang baru dan informasi empiris yang relevan.
2. Pemahaman Teoritis yang Lebih Mendalam: Penelitian ini membantu memperdalam pemahaman mengenai teori-teori komunikasi organisasi dan

motivasi, serta bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini dapat membantu para akademisi dan peneliti untuk mengembangkan teori-teori yang lebih komprehensif dan aplikatif.

3. Model dan Kerangka Kerja: Model atau kerangka kerja baru yang menggambarkan hubungan antara kinerja karyawan, motivasi, dan komunikasi perusahaan dapat dibuat menggunakan temuan penelitian ini. Untuk menyelidiki validitas dan reliabilitas model ini, model ini dapat diuji dan digunakan dalam berbagai skenario penelitian.

1.6.2 Manfaat Praktis

Memberikan rekomendasi kepada para pimpinan Perusahaan JMS Batam dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi organisasi dan motivasi.

1. Perbaikan Strategi Komunikasi Internal: Rekomendasi yang dihasilkan akan fokus pada menciptakan strategi komunikasi yang lebih efisien dan transparan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi miskomunikasi, mempercepat aliran informasi, dan memperkuat koordinasi antar karyawan dan pimpinan perusahaan, sehingga mendorong produktivitas yang lebih baik.
2. Pengembangan Program Motivasi yang Tepat Sasaran: Penelitian ini akan memberikan rekomendasi untuk merancang program motivasi yang spesifik dan relevan dengan kebutuhan karyawan JMS Batam. Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, sekaligus mengurangi tingkat turnover karyawan.

Secara keseluruhan, Keuntungan dari penelitian ini, baik secara teoretis maupun praktis, memiliki potensi untuk memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan ilmiah dan aplikasi komersial di dunia nyata, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan JMS Batam.