

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Melonjaknya berbagai jenis usaha masa kini mengakibatkan pengusaha menjalani kompetisi yang cukup ketat. Hal ini dipengaruhi banyaknya pengusaha yang melahirkan ide demi mengemban bisnis baru. Oleh karena itu, pengusaha secara otomatis harus menyangang perangai dan kemahiran yang berkompeten guna mampu berkompetisi di dunia bisnis sehingga perusahaan dapat meraih ambisi yang sudah ditentukan. Dalam meraih tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang berkualitas serta berkompeten guna menggiring pengaruh positif terhadap kemajuan suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia ialah bagian terpenting sebagai penggagas saat melaksanakan proses guna meraih suatu tujuan. Pernyataan ini didukung oleh (Anam & Rahardja, 2017) yang menyatakan sumber daya manusia yang baik bisa melahirkan kinerja yang baik pula.

Tercapainya tujuan sebuah perusahaan bukan hanya dari peralatan, sarana dan prasarana. Tetapi lebih menuju ke faktor manusia demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, karyawan harus menyangang kinerja yang sangat tinggi dalam melancarkan perusahaan meraih tujuan tersebut.

Untuk meraih kinerja yang tinggi, karyawan wajib memelihara komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan maupun bawahan. Melalui komunikasi,

karyawan bisa memperoleh saran kepada atasan maupun rekan mengenai pelaksanaan kerja. Pastinya untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, setiap anggota perusahaan diharapkan selalu melakukan komunikasi yang efektif. Pernyataan ini didukung oleh (As'ad, 2018) yang membahas bahwa komunikasi yang efektif dapat menciptakan kinerja karyawan yang positif.

Selain komunikasi, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan yang dapat kita perhatikan dalam hal seperti memberi insentif kepada karyawan sebagai tanda perusahaan membalas jasa karyawan yang sudah bekerja keras demi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini didukung oleh (Shinta & Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa pemberian insentif dapat menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja.

Terlepas dari komunikasi dan pemberian insentif, hal lain yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang memadai bisa menyokong karyawan saat menjalani setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Fasilitas kerja yang disediakan tentunya harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan mampu mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Angrainy *et al.*, 2017) bahwa fasilitas kerja bisa menyokong karyawan saat menjalani setiap aktivitas diperusahaan.

PT Global Aluminium Asia adalah perusahaan yang bergerak dibidang *supplier* material aluminium. Perusahaan ini pertama didirikan pada tahun 2015 dengan misi untuk menjadi perusahaan yang mengajak para pelanggan untuk maju

bersama dan menguasai pasar material aluminium di kota Batam. Saat ini PT Aluminium Asia memiliki karyawan sebanyak 110 orang. Berikut data karyawan pada PT Global Aluminium Asia

Tabel 1.1 Data karyawan pada PT Global Aluminium Asia

Departemen	Jumlah Karyawan
Direksi	2
Direktur Utama	1
Pimpinan Cabang	3
HRD	2
Supervisor	8
Operasional	44
Keuangan	8
Pemasaran	22
Pembelian	5
Kebersihan	6
Keamanan	9
Total Karyawan	110

Sumber : Manajemen PT Global Aluminium Asia, 2020

PT Global Aluminium Asia tidak lepas dari beberapa masalah yang terjadi dalam perusahaan pada umumnya seperti contohnya dalam hal komunikasi. Komunikasi yang selama ini diterapkan didalam perusahaan dianggap kurang efektif karena beberapa anggota yang tidak berani menyatakan pendapat terhadap atasan dengan alasan segan ataupun takut tidak ditanggapi dan sebagainya. Selain itu, kurangnya komunikasi antar rekan kerja juga menimbulkan terhambatnya perkembangan kinerja karena tidak terdapat *feedback* dalam melaksanakan setiap pekerjaan masing-masing.

Selain komunikasi, masalah dalam pemberian insentif juga memengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya insentif yang didistribusikan kepada karyawan

mengakibatkan karyawan menjadi kurang bersemangat saat menjalani aktivitas dan tanggung jawab mereka. Maka produktivitas perusahaan tidak berjalan lancar sesuai harapan. Kurangnya insentif tersebut seperti contohnya bagian pemasaran yang telah mencapai targetnya masing-masing dan tidak mendapatkan insentif tambahan dari perusahaan, departemen lain juga tidak mendapatkan insentif dari perusahaan.

Selain masalah pemberian insentif, kinerja karyawan juga terhambat karena alasan lain yaitu kurangnya fasilitas yang tersedia dalam lingkungan maupun luar lingkungan kerja. Seperti misalnya bagian gudang yang harus menyusun barang yang masuk ke lantai 2 gudang, mereka harus angkat satu per satu melalui tangga manual sehingga membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan proses penyusunan barang tersebut tentu akan menjadi cepat bila terdapat lift atau mesin pengangkat, dan karyawan juga pastinya merasa dipermudah dengan adanya fasilitas tersebut. Selain fasilitas gudang, fasilitas untuk bagian pemasaran juga terdapat masalah dimana karyawan bagian pemasaran yang membawa kendaraan sendiri untuk turun kelapangan tidak mendapat fasilitas BBM dari perusahaan. Berikut terlampir data kinerja pada karyawan PT Global Aluminium Asia yang dinilai dari aspek pemasaran

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Global Aluminium Asia

No	Bulan (2020)	Target Pemasaran	Realisasi	Keterangan
1	Januari	Rp 4.000.000.000	Rp 4.580.789.000	Tercapai
2	Februari	Rp 4.000.000.000	Rp 4.282.890.000	Tercapai
3	Maret	Rp 4.000.000.000	Rp 3.880.655.000	Tidak Tercapai
4	April	Rp 4.000.000.000	Rp 3.523.895.000	Tidak Tercapai
5	Mei	Rp 4.000.000.000	Rp 3.989.852.000	Tidak Tercapai
6	Juni	Rp 4.000.000.000	Rp 3.899.350.000	Tidak Tercapai

Sumber : Manajemen PT Global Aluminium Asia, 2020

Dengan adanya permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Global Aluminium Asia telah mengalami penurunan dan perlu dievaluasi mengenai masalah diatas agar kinerja sumber daya manusia pada perusahaan bisa meningkat. Untuk itu peneliti akan melanjutkan penelitian pada perusahaan tersebut.

Relevan latar belakang yang dijabarkan, penulis terdorong melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi, insentif dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Aluminium Asia”**

1.2 Identifikasi Masalah

Relevan latar belakang diatas, yang menjadi identifikasi masalah ialah:

1. Kurangnya efektifnya komunikasi antar karyawan didalam perusahaan sehingga perkembangan kinerja masing-masing karyawan menjadi terhambat.
2. Kurangnya pemberian insentif kepada karyawan seperti insentif tambahan untuk bagian pemasaran yang telah mencapai target.
3. Kurangnya fasilitas kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.
4. Penurunan kinerja karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

1.3 Batasan Masalah

Untuk meminimalisir waktu dan biaya, maka perlu dilakukan pembatasan masalah guna penjabaran lebih tersistematis dan terjadi penjabaran yang tidak

meluas, maka penelitian ini akan lakukan pembatasan pada Pengaruh Komunikasi, Insentif dan Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini akan dibatasi pada kegiatan yakni :

1. Variabel yang dipaakai pada penelitian ini ialah Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.
2. Objek pada penelitian ini ialah Karyawan PT Global Aluminium Asia.

1.4 Rumusan Masalah

Relevan latar belakang terlampir, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?
2. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?
4. Apakah Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

2. Untuk mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.
3. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Insentif dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Aluminium Asia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Guna mendukung teori yang diperoleh penulis dan menjunjung penelitian terdahulu menyangkut variabel yang diteliti, dan di harapkan memperluas wawasan pengetahuan serta memerikan manfaat bagi dunia pendidikan. Penelitian ini diandalkan bisa memerikan manfaat dalam hal perluasan ilmu manajemen, terutama manajemen pemasaran, melampaui pendekatan dan metode yang dipakai, terutama pengaruh pemberian insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan. Diharapkan juga penelitian ini bisa menjadikan literatur dan acuan penelitian berikutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Diharapkan menjadi ladang ilmu pengetahuan yang didapati serta mumpuni diaplikasikan di dunia kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Guna meningkatkan informasi dalam pandangan serta kajian dalam penelitian.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan agar memberikan perhatian dalam hal pemberian insentif dan meningkatkan fasilitas kerja sehingga akan berdampak pada produktivitas karyawan yang optimal.

4. Bagi Universitas

Diharapkan menjadi sumber ajaran dan kepustakaan bagi yang terdorong melangsungkan penelitian dengan variabel serupa