

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa modernisasi ini ketatnya persaingan terjadi bukan hanya pada tingkatan negara, tetapi sekaligus merambah pada tingkatan perusahaan. Kondisi seperti ini menuntut setiap perusahaan di dalam negeri untuk berbenah diri. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk memenangkan persaingan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal.

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai apa yang menjadi tujuan didirikannya perusahaan tersebut, dan hal utama yang dituntut perusahaan dari setiap karyawannya adalah kinerja karyawan didalam bekerja. Hal ini sebagai wadah kumpulan orang – orang yang memiliki kompetensi berbeda – beda namun saling bergantung satu dengan yang lainnya untuk mewujudkan kepentingan bersama. Adapun kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan yaitu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia terhadap penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan dirinya dalam suatu perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau ketrampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara

langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan sangat rendah akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian yang kemudian dapat berakhir dengan penutupan perusahaan. Melihat besarnya pengaruh kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan, maka penting bagi setiap perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan sasaran yang diinginkan. Penting bagi sebuah perusahaan untuk merencanakan pengembangan kinerja karyawan, jika rencana yang sudah dicanangkan perusahaan berjalan lancar maka setiap anggota karyawan didalamnya akan memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik yang mempengaruhi kinerja karyawan Divisi *Production 1* secara langsung di PT Toyota Bhosoku Cabang Bekasi.

Upaya mendukung strategi bisnis, perusahaan, perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu program pengembangan karyawan yang dinilai cukup baik adalah melatih kemampuan berkomunikasi dan pemberian motivasi. Pola pikir, perilaku dan kerjasama yang terjadi didalam suatu team sangat penting dalam pembentukan karakter dan performa kinerja karyawan tersebut dan pastinya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang teori kinerja karyawan mengatakan hubungan antara kinerja karyawan dengan komunikasi dan motivasi mempunyai keterikatan. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor komunikasi (*communication*) dan faktor motivasi (*motivation*). Komunikasi memiliki banyak pengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan serta dengan sesama anggota karyawan lain dalam perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Perusahaan perlu memiliki karyawan yang bekerja dengan baik serta mengembangkan dan meningkatkan hasil output kerja karyawan yang dinilai sering mengalami penurunan dan perusahaan perlu sumber daya manusia yang memiliki pengalaman dan keahlian serta kemampuan dalam

menerapkan komunikasi dan motivasi sesama karyawan untuk memberikan output kerja yang baik.

Didalam proses pencapaian sesuatu yang menjadi kebutuhan dan keinginan, setiap masing – masing individu akan dihadapkan pada hal – hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya seperti dalam hal bekerja dengan berbagai individu tersebut akan memperoleh pengalaman dan kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses inilah seseorang dapat dilihat kemampuan dan kinerjanya.

Setiap individu yang bekerja pada suatu organisasi tentunya diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi yang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan dan mampu bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Dalam artikel Rosita Purba(2019) yang berjudul *The Influence of Communication and Motivation on Employee performance at PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau – North Sumatera*, dalam *International Journal Of Management Science (JMAS)*, Volume-2, Issue-2 (31-34) terbit pada tahun 2019, ISSN 2684-9747. Dijelaskan bahwa komunikasi dan motivasi harus dilakukan oleh semua karyawan agar hambatan – hambatan komunikasi pada perusahaan dapat dikurangi dan saling memberikan motivasi satu sama lain untuk memenuhi kepentingan bersama sehingga output kerja yang didapat sesuai dengan target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Semakin lancar dan cepat serta efektif komunikasi yang dijalin akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Dengan motivasi kerja yang semakin meningkat disiplin kerja juga diharapkan semakin baik. Pada

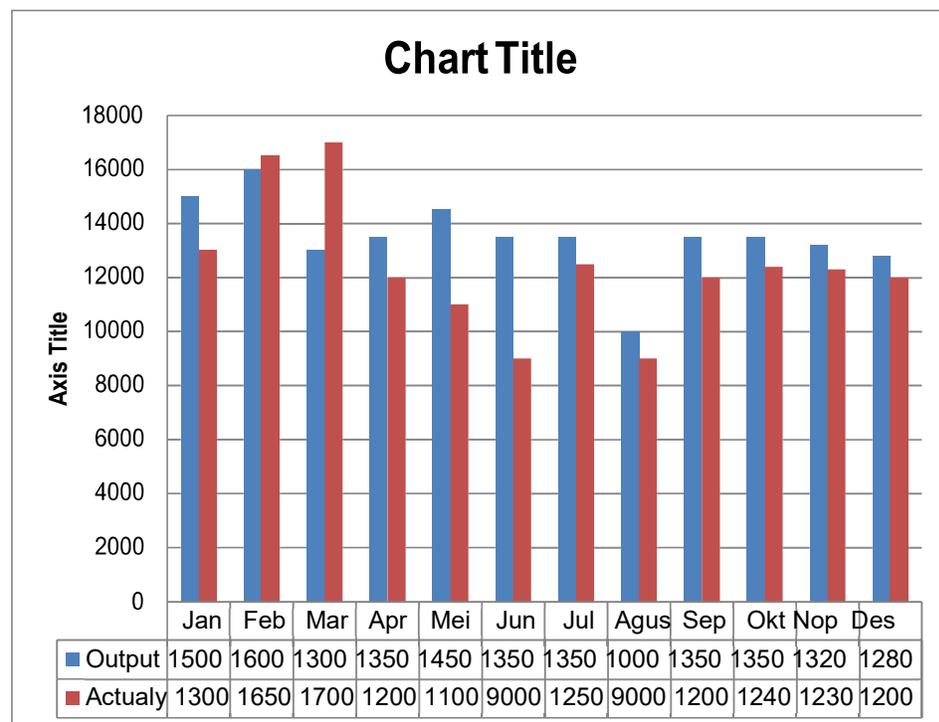
akhirnya semua diharapkan bermuara pada peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produksi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memberikan motivasi bagi para karyawan.

Adapun masalah kinerja karyawan Divisi *Production 1* terjadi di PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas *output* yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan,

Berikut penurunan hasil kinerja karyawan bagian Divisi *Production 1* selama 1 tahun pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi:

Gambar 1.1

**Gambar Grafik Hasil Output Kinerja Karyawan Divisi *Production 1*
PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi**



Sumber : PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi.

Selanjutnya untuk masalah komunikasi yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan Divisi *Production 1* pada PT Toyota Bhosoku Indonesia Cabang Bekasi kurang efektif. Kurangnya kredibilitas pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya, kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi didepan karyawan, yang membuat karyawan menunjukkan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang disampaikan pimpinannya.

Ditemukan juga catatan tentang beberapa orang karyawan yang harus mendapat perhatian khusus dari atasan langsung karena presentase kehadirannya di kantor sangat jauh dari target dan seringkali datang terlambat, tidak hadir dan tidak berada di tempat kerja pada jam kerja. Setelah dilakukan konfirmasi pada karyawan tersebut, mereka mengatakan bahwa hal ini terjadi karena adanya perasaan perlakuan yang tidak adil dan tidak pernah dikomunikasikan sebelumnya. Mereka menginginkan adanya perlakuan yang sama pada semua karyawan yang melakukan kesalahan yang sama. Rasa perlakuan tidak adil ini berdampak pada menurunnya motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Tabel 1.1

Data Absen Karyawan PT Toyota Bhosoku Cabang Bekasi

Bulan	Alasan Terlambat		Alasan Tidak Hadir			Jumlah
	Kesiangan	Macet	Sakit	Izin	Alpa	
Januari	2	1	1	1	2	7
Februari	1	0	0	2	1	4
Maret	0	0	2	3	0	5
April	3	1	2	1	2	9
Mei	1	0	0	1	0	2
Juni	0	1	3	1	0	5
Juli	1	1	0	1	1	4
Agustus	2	2	1	1	0	6
September	1	2	0	1	1	5

Oktober	2	1	0	0	0	3
Nopember	0	1	2	1	1	4
Desember	1	1	0	1	2	5

Sumber : PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi

Dan juga masalah motivasi dimana karyawan diberi tanggung jawab tidak sesuai jabataannya saat ini, yang mengakibatkan karyawan tersebut bekerja lembur dan terkadang insentif pembayaran lembur karyawan tersebut dirasa kurang.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai atau penjelasan lain yaitu rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari masalah yang terjadi di perusahaan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi?
3. Apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi.
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi *Production* 1 pada PT Toyota Bhsoku Indonesia Cabang Bekasi.

1.4 Manfaat/ Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis terkait dengan variabel-variabel yang diteliti yang berkaitan dengan komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.
 - c. Mendapatkan nilai Tugas Akhir sebagai persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan pada program studi manajemen untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1(S1).
2. Bagi perusahaan
Sebagai saran untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan dari variabel komunikasi dan motivasi.
3. Bagi pihak lain
Sebagai bahan referensi untuk penelitian tentang objek yang sama dimasa mendatang.

4. Bagi Akademis
 - a. Mengetahui sejauh mana kemampuan mahasiswa dalam menguasai materi perkuliahan yang di peroleh.
 - b. Menjadi tolak ukur kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
 - c. Sebagai rujukan bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan variabel komunikasi dan motivasi.
 - d. Untuk melengkapi persyaratan lulus dari jenjang perguruan tinggi Strata 1(S1).

1.5 Sistematika Penulisan

Sebelum melakukan suatu penelitian, merumuskan permasalahan yang akan dibahas, terlebih dahulu akan dikemukakan sistematika penulisan yang akan dipergunakan dalam penulisan tugas akhir ini agar lebih terarah sesuai dengan fokus tujuan yang dikehendaki. Adapun sistematika penulisan dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat/ Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTKA

Dalam bab ini berisi tentang Landasan Teori seperti pengertian komunikasi, jenis-jenis komunikasi, indikator komunikasi, pengertian motivasi, indikator motivasi, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja karyawan, Penelitian Terdahulu yang Relevan dan Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan dan menjelaskan mengenai jenis penelitian, kerangka konsep, desain penelitian, desain operasional,

populasi dan sampel seperti populasi penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data seperti wawancara, studi dokumentasi, dan angket, dan metode analisa data seperti uji validalitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dimana bab ini menjelaskan tentang profil PT Toyota Boshoku, visi dan misi, struktur organisasi, wewenang dan tanggung jawab, identitas responden, hasil penelitian seperti hasil uji validalitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan seperti Pengaruh variabel Komunikasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dan saran dari hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Production 1* pada PT Toyota Boshoku Indonesia Cabang Bekasi.