

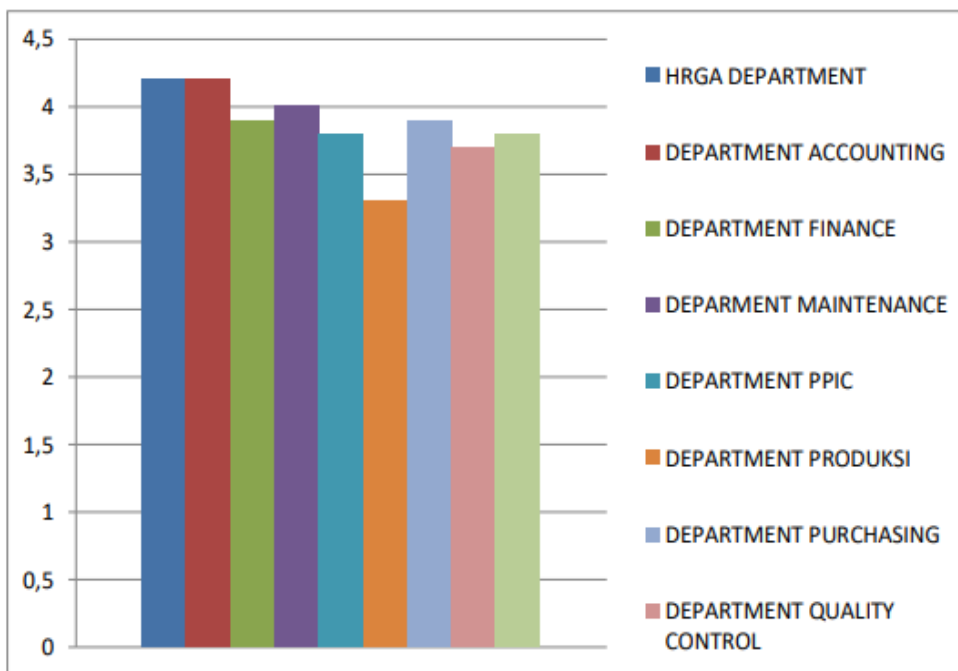
BAB I

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. Sehingga sangat penting untuk diketahui bahwa ada cara-cara yang dapat memelihara dan mempertahankan loyalitas anggota perusahaan antara lain adalah dengan pemberian motivasi.

PT Gaya Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perakitan umum kendaraan bermotor, khususnya spare part, kendaraan roda empat dan truk. Penilaian kinerja pada PT Gaya Motor dilakukan secara berkala dalam kurun waktu dua kali dalam satu tahun. Hal-hal yang dinilai antara lain menyangkut kemampuan berfikir secara logis, terarah dan teratur mengikuti aturan/pola tersebut (*logical thinking*), kesediaan untuk bekerja dengan cara teratur dengan mengikuti pola yang ada (*concern of order*), kemampuan untuk bekerja keras menuntaskan setiap tugas guna mencapai hasil kerja yang sebaik mungkin (*work standard*), kemampuan untuk bekerja bersama orang lain secara konstruktif dan harmonis dalam sebuah kelompok (*team work*), kemampuan dan kemauan individu untuk menyelaraskan perilakunya secara konsisten sesuai dengan nilai-nilai organisasi (*organizational commitment*), dengan hasil penilaian terdiri dari lima kriteria, yaitu: 5 (AA), 4(A), 3(B), 2(C), 1(D). Adapun data kinerja karyawan tetap setiap departemen adalah sebagai berikut:



Sumber: PT. Gaya Motor, 2020.

Gambar 1. 1
Kinerja karyawan Tetap

Data diagram diatas menunjukkan rendahnya kinerja karyawan pada departemen produksi, dibanding dengan departemen lain yang terdapat di PT. Gaya Motor. Hal ini dikarenakan kepala departemen produksi masih merasa karyawan tetap pada departemen tersebut masih belum maksimal dalam melaksanakan poin-poin yang berada dalam penilaian kinerja karyawan.

Dari gambar grafik diatas, penulis tertarik untuk menjadikan departemen produksi sebagai objek penelitian. Berikut adalah penilaian dari atasan terhadap kinerja karyawan tetap pada departemen produksi yang berjumlah 152 orang dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 1. 1**Performance Appraisal Departmen Produksi**

<i>PERFORMANCE APPRAISAL DEPARTEMENT PRODUKSI</i>	
TAHUN	RATA-RATA
2017	3,5
2018	3,4
2019	3,3

Sumber: PT. Gaya Motor, 2020.

Pada tabel diatas menunjukkan terdapat penurunan kinerja karyawan departemen produksi. Hal ini didukung pula dengan hasil produktivitas pada departemen produksi dalam laporan hasil produksi (LHP) yang terjadi dari tahun 2017 sampai 2019.

Tabel 1. 2 Data LHP Painting

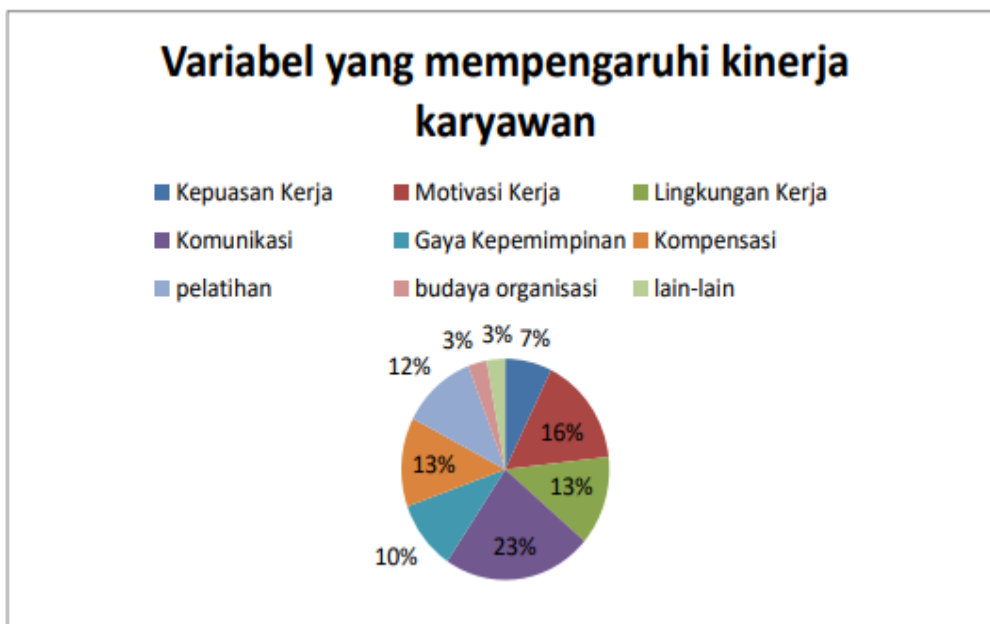
Tahun	Rencana NTC	Aktualisasi NTC	Persentase NTC
2017	113.421	111.432	98,25%
2018	131.242	128.431	97,86%
2019	141.925	135.117	95,20%

Sumber: PT. Gaya Motor, 2020.

Dari data tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah – masalah tersebut timbul dikarenakan komunikasi dan motivasi yang kurang baik yang diterima karyawan sehingga kinerja karyawan menimbulkan ketidak sesuaian rencana dengan aktualisasi sehingga presentase produksi dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Oleh karena itu, butuh perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas perusahaan meningkat.

Diagram 1.1

Diagram Pra Survei variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.



Sumber: Karyawan bagian Produksi di PT Gaya Motor Jakarta Utara (2020).

Berdasarkan hasil pra survei dengan semua karyawan departemen produksi karyawan PT Gaya Motor bahwa presentase terbanyak pada variabel komunikasi dan motivasi kerja dimana karyawan berpendapat dan mengeluhkan mengenai komunikasi dan motivasi di perusahaan PT Gaya Motor Jakarta Utara dibuktikan bahwa pemimpin tidak mendengarkan pendapat dan keluhan karyawan, tidak memberi kepercayaan diri serta sikap positif terhadap karyawannya akan kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya, karyawan terlambat datang dan pulang lebih awal, ijin, alpa dari jadwal kerja yang telah ditentukan. Diperkuat Menurut Arni (2016: 4), mengemukakan bahwa Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Dan jika motivasi menurut Ernika (2016: 118) dan Maulida (2018: 21) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi dan keseharian kita tidak pernah lepas dari komunikasi, komunikasi dalam perusahaan juga harus diperhatikan karena komunikasi merupakan

salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi disebut komunikasi organisasi (Maulida,2018: 13)

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi (X1) secara parsial terhadap KinerjaKaryawan (Y) PT Gaya Motor?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Gaya Motor?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Gaya Motor?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
 1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan diPT Gaya Motor Jakarta Utara.
 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor.
 3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara.
- b. Adapun manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah:
 1. Manfaat Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan pengaruh Komunikasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 2. Manfaat Akademis
Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama.

3. Manfaat bagi Umum

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk pembelajaran dan penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang sedang menghadapi permasalahan yang sama.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan masalah

Ruang lingkup masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup masalah penelitian sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara.
2. Unit analisis difokuskan pada karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara.

1.5 Sistematika Pelaporan

Sistematika pelaporan penelitian ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, ruang lingkup dan pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian komunikasi, faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi, indikator komunikasi. Pengertian motivasi kerja, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, indikator motivasi kerja. Pengertian kinerja, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, indikator kinerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan desain penelitian, instrumen penelitian, dan metode analisis data yang digunakan. Desain penelitian meliputi: metode penelitian yang

digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel komunikasi (X1), variabel motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas sejarah singkat perusahaan, data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel komunikasi, deskripsi variabel motivasi kerja, deskripsi variabel kinerja karyawan. Disamping itu, uji tentang hasil uji statistik, serta pembahasan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menyimpulkan hasil penelitian dan saran yang disampaikan kepada PT Gaya Motor Jakarta Utara sebagai bahan pertimbangan, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan.