

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperang penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan untuk mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151), kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mathis (2012:233) menyebutkan bahwa terdapat indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu (1) kuantitas pekerjaan, yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan, (2) kualitas pekerjaan, dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, (3) ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dari dimensi dan indikator di atas ada beberapa masalah dalam kinerja karyawan, data berikut dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1
Perbandingan target dan realisasi produksi
PT Kiswire Indonesia Tahun 2020-2022

No	Tahun	Produksi (Unit)		Selisih
		Realisasi	Target	
1	2020	1500	2000	-500
2	2021	2200	2000	+200
3	2022	1900	2000	-100

(Sumber: PT Kiswire Indonesia, 2024).

Dari data di atas menunjukkan bahwa ada masalah pada kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia. Kuantitas karyawan pada PT Kiswire Indonesia yang dapat dilihat dari tabel di atas masih mengalami kenaikan dan penurunan yang menandakan kuantitas karyawan masih kurang optimal atau buruk. Kualitas karyawan pun menjadi indikator yang sangat penting untuk menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Kualitas karyawan pada PT Kiswire Indonesia pun masih terbilang kurang bagus, terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2
Perkembangan *Reject*

No	Tahun	Barang <i>Reject</i>		Selisih
		Hasil <i>Reject</i>	Target <i>Reject</i>	
1	2020	540	500	+40
2	2021	650	500	+150
3	2022	0	500	0

(Sumber: PT Kiswire Indonesia, 2024).

Berdasarkan tabel tersebut, kualitas kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia adalah banyaknya produk *reject* (kurang bagus) yang melebihi target *reject* yang telah ditentukan oleh perusahaan. Target produk *reject* yang diberikan perusahaan sebesar 500 dalam satu tahun. Hasil produk *reject* terbesar ada di tahun 2021, sebesar 650.

Sedangkan produksi terendah ada di tahun 2022 sebesar 0. Permasalahan ini sangat berdampak pada penurunannya kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Permasalahan kinerja yang belum tinggi kemungkinan juga terjadi pada PT Kiswire Indonesia. Indikasi permasalahan kinerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya keinginan karyawan untuk terus menerus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Data pendukung dapat dilihat dari data absensi karyawan pada tahun 2023. Adanya peningkatan tingkat ketidakhadiran kerja (absensi) karyawan yang menjadi salah satu barometer adanya permasalahan kinerja karyawan.

Berikut ini adalah data absensi karyawan PT Kiswire Indonesia pada bulan Januari s.d. September 2023.

Tabel 1. 3

Absensi Karyawan PT Kiswire Indonesia Januari - September 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)
1	Januari – Maret	60	42	8	0,16%
2	April – Juni	60	40	10	0,2%
3	Juli – September	60	39	11	0,22%

(Sumber: PT Kiswire Indonesia, 2024).

Data di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan masih bermasalah, dapat dilihat dalam periode per tiga bulan masih banyak karyawan yang tidak hadir. Bahkan yang terbesar tingkat ketidakhadiran karyawan berada dalam periode bulan Juli s.d. September berjumlah 11 orang.

Affandi (2021:86-87) menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) kemampuan dalam kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan, (2) kepribadian dan minat kerja adalah seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-

sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, (3) komunikasi, proses atau aliran penyampaian informasi dan pesan secara dua arah yang diberikan oleh atasan atau karyawan dalam menjalankan suatu tugas atau pekerjaan didalam suatu perusahaan tersebut, (4) kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab yang diberikannya, (5) budaya kerja merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap karyawan suatu perusahaan, (6) motivasi yaitu jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik, (7) disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Untuk mengetahui faktor-faktor penting apa saja yang terjadi pada kinerja karyawan. Peneliti melakukan pra survei pada karyawan PT Kiswire Indonesia.

Tabel 1. 4

Hasil Pra Survei Karyawan PT Kiswire Indonesia

No.	Faktor-Faktor Kinerja	Jawaban Responden										Urutan
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	
1	Kemampuan	4	1	2	3	5	6	2	2	4	7	2
2	Kepribadian dan Minat Kerja	5	3	3	1	4	7	3	1	5	4	3
3	Komunikasi	2	2	1	3	2	5	1	4	3	2	2
4	Kepemimpinan	6	4	4	4	3	1	5	5	1	6	4
5	Budaya Kerja	7	5	6	5	6	3	7	6	6	7	6
6	Motivasi	1	6	7	2	1	2	4	3	2	1	1/2
7	Disiplin Kerja	3	7	5	7	7	4	6	7	7	3	7

(Sumber: PT Kiswire Indonesia, 2024).

Ada beberapa pertanyaan mengenai kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia, diantaranya adalah:

1. Bagaimana kinerja di PT Kiswire Indonesia?
2. Berdasarkan faktor diatas, faktor manakah yang menurut Bapak/Ibu paling menentukan kinerja?

Hasil dari wawancara pendahuluan terlihat bahwa kinerja karyawan di PT Kiswire Indonesia ditentukan oleh faktor kemampuan, kepribadian dan minat kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan pra survei yang telah dilakukan peneliti mendapatkan data sesuai dengan tabel di atas dengan cara melakukan pra survei kepada karyawan PT Kiswire Indonesia. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiswire Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kiswire Indonesia.

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi instansi dalam hal mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih baik terkait motivasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa dijadikan salah satu sumber referensi mengenai pengaruh motivasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup masalah 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 motivasi, komunikasi internal dan lingkungan kerja.
2. Untuk analisis data penelitian difokuskan pada seluruh karyawan PT Kiswire Indonesia.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan skripsi dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika skripsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan 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 dan konsep variabel pelaksanaan pelatihan, pengertian dan konsep gaya kepemimpinan, pengertian dan konsep produktivitas karyawan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, instrumen penelitian, variabel motivasi, variabel komunikasi internal, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan. Metode analisis data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis terdiri dari uji simultan (uji f), uji parsial (uji t), uji koefisien determinasi (r).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel motivasi, variabel komunikasi internal, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan pada PT Kiswire Indonesia.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan.