

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era revolusi industri 4.0 ini dunia bisnis memiliki persaingan yang sangat ketat, hal ini ditandai oleh berkembangnya kegiatan bisnis yang semakin pesat sehingga dalam hal ini perusahaan harus senantiasa mengolah seluruh sumber daya yang ada secara optimal, khususnya sumber daya manusia sebagai penggerak utama perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manusia perlu dikelola dengan baik. Sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah manusia. Organisasi dapat dikatakan baik apabila mampu memberikan ciri atau kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya. Untuk mendapatkan hal tersebut dapat dimulai dari ranah terkecil yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Adriansyah et al., 2020: 82).

Dalam mengelola sumber daya manusia agar bisa tercapai secara optimal, maka perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Bagi suatu perusahaan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu hal penting, karena hal tersebut akan mencetak sumber daya manusia yang berkualitas juga dan mampu mendukung setiap lini perusahaan dalam mengakomodir semua tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat bersaing dengan para kompetitor lainnya (Suseno et al., 2023:28).

Persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, terutama pada industri makanan dan minuman yang menjadi salah satu subsektor yang memiliki kontribusi terbesar pada PDB Nasional. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Putu Juli Ardika selaku Direktur Jenderal Industri Agro Kementerian Perindustrian (Kemenperin) diakses dari [republika.co.id](http://republika.co.id) bahwa pada kuartal I 2023, industri makanan dan minuman berkontribusi sebesar 38,51% terhadap pendapatan domestik bruto (PDB) sehingga industri makanan dan minuman menjadi motor pendorong pertumbuhan industri pengolahan nonmigas di Indonesia dan mencetak pertumbuhan hingga 4,67% pada kuartal II 2023.

Lebih lanjut, industri makanan dan minuman dinilai sebagai subsektor yang strategis sehingga Putu menyebutkan bahwa iklim industri makanan dan minuman yang sedang dalam kondisi prima harus dimanfaatkan dengan sebaik mungkin. Hal ini mengharuskan perusahaan industri makanan ataupun minuman untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat memenuhi semua keinginan konsumen.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di dalam suatu perusahaan karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan sehingga bisa mendapatkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar. Selain dari itu, kinerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, karena jika tingkat kinerja karyawan yang baik tidak hanya akan memberikan keuntungan bagi konsumen saja melainkan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri, dengan

adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang maksimal baik dari segi waktu maupun biaya dalam produksi.

Agar kinerja karyawan tercapai dengan baik, maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga kesuksesan suatu organisasi bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki salah satunya yaitu sumber daya manusia. Suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi dengan berupa peningkatan kinerja dari setiap karyawannya dapat diartikan sebagai suatu kesuksesan. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada (Apriliana & Nawangsari, 2021: 805).

Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi meningkatnya kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan yang tentunya dapat berdampak pula pada meningkatnya kinerja perusahaan, salah satu di antaranya yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yang dimaksud disini adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan dapat membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti mempunyai faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Gitosudarmo dalam Yona, 2020: 167).

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dari motivasi kerja, seorang pemimpin perlu mengetahui apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya. Jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, maka para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini berarti kinerja yang bagus akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Selain dari motivasi kerja yang memengaruhi kinerja karyawan, komunikasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Agar seorang karyawan dapat memahami dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, karyawan juga perlu diberikan arahan yang baik, salah satu caranya yaitu dengan mengkomunikasikan kepada para karyawan. Komunikasi ini bertujuan agar seorang karyawan dapat memahami dengan jelas instruksi yang diberikan oleh atasan sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman yang bisa terjadi dalam pelaksanaan kerja. Jika adanya kesalahpahaman, maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tentunya komunikasi harus disampaikan secara jelas agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang telah ditentukan tanpa adanya kesalahpahaman.

Komunikasi merupakan penyampaian pesan dari seseorang ke orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bahasa tertulis, vokal, atau non-verbal (Husnaini Usman dalam Yona, 2020: 168). Dari adanya komunikasi ini diharapkan

karyawan dapat bekerja secara optimal dan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat terpenuhi.

Berbagai upaya dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, selain untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen terhadap produk yang ditawarkan perusahaan, juga diharapkan dari adanya peningkatan kinerja ini dapat memberikan keuntungan berupa profit yang maksimal bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Dilakukanlah suatu penelitian pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi industri makanan yakni PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan yang memiliki produk utama yaitu makaroni dengan berbagai varian rasa, kemudian tengteng, dan seblak ceker. Perusahaan ini beralamat di RT. 17 RW. 06 Dusun Puncak Asih, Desa Sukasenang, Kecamatan Sindangkasih, Kabupaten Ciamis.

Hasil survei awal serta wawancara dengan Ceppy Thrisandy selaku pemilik dari PD. Berkah, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan masih sering terlambat masuk. Dimana 10 menit sebelum jam operasional perusahaan dibuka, karyawan seharusnya sudah berada di tempat, namun pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat bahkan sampai 10 menit setelah jam operasional perusahaan dibuka, bahkan masih ada beberapa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Berikut ini peneliti melampirkan rekapitulasi absensi karyawan dari bulan januari sampai dengan agustus tahun 2023 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1. 1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan bagian Produksi PD. Berkah**

Bulan	Keterangan			Jumlah Karyawan Absen	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
	Sakit	Izin	Alpha			
<b>Januari</b>	2	8	3	13	42 Orang	30%
<b>Februari</b>	1	2	2	5	42 Orang	11%
<b>Maret</b>	2	5	-	7	42 Orang	16%
<b>April</b>	3	2	-	5	42 Orang	11%
<b>Mei</b>	2	4	1	7	42 Orang	16%
<b>Juni</b>	4	3	1	8	42 Orang	19%
<b>Juli</b>	-	2	2	4	42 Orang	9%
<b>Agustus</b>	3	6	2	11	42 Orang	26%

Sumber: PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis Tahun 2023 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PD. Berkah cenderung berfluktuasi. Persentase terendah terdapat pada bulan Juli dengan persentase 9% dan persentase tertinggi pada bulan Januari dengan persentase 30%. Absensi karyawan menjadi salah satu bagian dari indikator kinerja karyawan yaitu ketetapan waktu sehingga dalam hal di atas absensi menjadi salah satu indikasi adanya permasalahan dalam kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara awal diperoleh beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan bagian produksi yang ada di PD. Berkah yaitu masih rendahnya motivasi kerja dari setiap karyawan serta masih kurangnya komunikasi antar karyawan. Berdasarkan tanya jawab dengan beberapa karyawan pada tanggal 4 September 2023 ditemukan fenomena permasalahan yang berkaitan dengan adanya penurunan motivasi kerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, masalah lain yang terindikasi memengaruhi kinerja karyawan ialah masih kurang maksimalnya komunikasi sehingga dapat menghambat proses produksi. Menurut hasil wawancara lanjutan dengan Ceppy Thrisandy selaku pemilik PD. Berkah, komunikasi yang digunakan berupa penyebaran informasi melalui peraturan kerja, papan informasi, atau hanya berupa laporan tertulis sehingga jarang sekali untuk penyebaran informasi secara lisan ataupun langsung sehingga komunikasi dianggap kurang maksimal dan munculnya kesalahpahaman dan perbedaan persepsi terhadap pelaksanaan tugas.

Hal ini membuat kinerja karyawan menurun yang ditunjukkan dengan data hasil produksi yang mengalami penurunan dalam beberapa tahun terakhir ini. Berikut peneliti melampirkan data hasil produksi PD. Berkah dalam lima tahun terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini.

**Tabel 1. 2**  
**Data Hasil Produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis**

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH PRODUKSI</b>	<b>JUMLAH KARYAWAN</b>	<b>TINGKAT PRODUKSI (%)</b>
2018	48.739	37	<b>13,17</b>
2019	46.318	38	<b>12,18</b>
2020	45.000	38	<b>11,84</b>
2021	32.390	40	<b>8,09</b>
2022	42.800	42	<b>10,19</b>

Sumber: PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis Tahun 2023 (diolah kembali)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat persentase produksi yang telah dilakukan karyawan pada tahun 2018 sebesar 13,17% menurun di tahun 2019 menjadi 12,18% dan kembali menurun di tahun 2020 menjadi 11,84%, menurun kembali menjadi 8,09% pada tahun 2021 sedangkan pada tahun 2022 capaian produksi mengalami peningkatan sebesar 10,19% atau terjadi peningkatan sebesar 2,1 poin jika

dibandingkan tahun sebelumnya. Data hasil produksi tersebut merupakan bagian dari indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas. Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat produksi belum tentu baik meskipun dengan bertambahnya karyawan, kemudian produksi makanan ringan pada PD. Berkah mengalami penurunan secara terus menerus dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan terbilang masih rendah.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dengan pengaruh positif (Priyatno, 2022). Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh komunikasi, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugrahaningsih, 2022).

Hubungan antar variabel motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rinanyanthi & Kuntariarti, 2022).

Oleh karena itu, dari permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan di atas dapat memperjelas bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Akan tetapi, belum diketahui dengan pasti apakah motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dan komunikasi yang terjalin akan berpengaruh tinggi atau rendah terhadap kinerja karyawan sehingga dapat munculnya kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas yang menyebabkan hasil produksi yang dicapai pun selama 5 tahun terakhir ini mengalami penurunan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan

bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis dinilai kurang maksimal dan apabila dibiarkan terus berlanjut, maka dikhawatirkan akan dapat berpengaruh terhadap reputasi perusahaan yang telah dibangun dengan susah payah.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan-permasalahan tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi di PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan pokok yang telah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka dapat diambil identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.
2. Bagaimana tingkat komunikasi karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.

2. Tingkat komunikasi karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.
3. Tingkat kinerja karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.
4. Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PD. Berkah Cikoneng Kabupaten Ciamis.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi untuk Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya masalah Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

###### **2. Bagi Pihak Kampus (Akademisi)**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ragamnya jenis pengetahuan yang ada dalam lingkungan kampus terutama pada lingkungan fakultas atau jurusan serta untuk memberikan manfaat yang berguna pada aspek akademik.

### 3. Bagi Organisasi

Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat atasan untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan di PD. Berkah yang beralamat di RT. 17 RW. 06 Dusun Puncak Asih, Desa Sukasenang, Kecamatan Sindangkasih, Kabupaten Ciamis.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian berlangsung selama 4 bulan 1 minggu, terhitung mulai dari Agustus 2023 sampai dengan Desember 2023. Waktu penelitian terlampir pada Lampiran 2. Waktu Penelitian.

