

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, Perusahaan atau organisasi dituntut untuk beroperasi dengan lebih efektif dan efisien. Kondisi ini mengharuskan suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas demi menjaga keberlanjutan hidupnya. Perusahaan merupakan organisasi yang menghimpun individu-individu, yang dikenal sebagai karyawan, untuk menjalankan aktivitas yang produktif. Hampir semua organisasi memiliki tujuan untuk memaksimalkan produktifitas. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan mereka, dan kinerja yang baik berarti kinerja yang optimal. Menurut (Wandi, 2022) Kinerja karyawan ini merupakan salah satu modal utama bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pimpinan organisasi.

Secara umum, kinerja dipahami sebagai pencapaian sukses dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja. karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja tinggi, yang menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja karyawan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting, karena penurunan kinerja seseorang bisa berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan. Inisiatif

yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan komunikasi yang efektif.

Komunikasi efektif adalah proses pertukaran informasi, ide, perasaan, kepercayaan, dan sikap antara dua orang atau kelompok, yang menghasilkan respons sesuai harapan dan dapat mempengaruhi perubahan sikap (Ariyanti, 2019). Komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat bagi individu untuk saling berbagi informasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam membangun hubungan antar rekan kerja dan lebih jauh lagi antar seluruh bagian Perusahaan (Fitri et al., 2024). Komunikasi ini mencakup hubungan antara manajer atau kepala departemen, karyawan, dan pihak lain dalam Perusahaan untuk memastikan bahwa tujuan Perusahaan tercapai melalui pengelolaan yang efektif atas aset terpenting organisasi yaitu sumber daya manusia. Kajian atas komunikasi yang efektif ini menjadi program kerja Departemen Human Resources (HR) mengingat dengan komunikasi efektif maka manajemen akan yakin kinerja karyawan akan meningkat. Faktor lain yang dirasa akan mampu meningkatkan kinerja karyawan selain komunikasi efektif adalah dengan meningkatkan motivasi.

Motivasi kerja dapat menjadi dorongan internal seseorang untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu di lingkungan kerja. Menurut (Hendra, 2020) Motivasi berasal dari sikap karyawan terhadap situasi kerjanya di perusahaan. Ketika karyawan memiliki sikap positif dan optimis terhadap situasi kerjanya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dan mencapai kinerja terbaiknya, sehingga motivasi sangat erat kaitannya terhadap kinerja Karyawan untuk tercapainya visi dan misi organisasi, pertumbuhan perusahaan dan daya saing

Perusahaan. Dalam organisasi juga ada faktor lain yang mendukung pencapaian maksimal kinerja Karyawan yaitu kompetensi.

Menurut Spencer dalam (Alam et al., 2022), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang memengaruhi efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, kompetensi merupakan sifat-sifat dasar yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan untuk menilai kinerja, baik yang efektif maupun yang unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja Karyawan, penting untuk memahami kompetensi apa saja yang harus dimiliki. Karyawan yang berkompeten akan mampu memberikan performa terbaiknya kepada organisasi dan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pengembangan kompetensi Karyawan adalah proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Karyawan, agar mereka mampu memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun di masa depan. Pengembangan ini merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan memastikan keberlanjutan daya saing.

Penelitian ini bertempat di Jalan Raya Manyar Gresik yang merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Industri Budidaya Perairan. Di Departemen Plant Perusahaan tersebut, meningkatkan produktivitas Karyawan merupakan tantangan yang besar bagi pengelolaan sumber daya manusia. Persoalan peningkatan kinerja Karyawan merupakan hal yang penting karena Perusahaan ini menganggap Karyawan adalah modal utama dalam mencapai misi perusahaan

yakni sebagai “*total solution company*” atau perusahaan yang dapat menyediakan segala kebutuhan konsumen atau pelanggan untuk segala kebutuhan dibidang agroindustri perikanan.

Kinerja karyawan yang tidak optimal menjadikan adanya masalah dalam produktifitas pada Departmen Plant di Perusahaan ini yaitu jumlah atau kuantitas yg dihasilkan tidak mencapai target yang ditetapkan oleh Manajemen Perusahaan pada tahun 2024. Target produktifitas ini diukur dari hasil produksi baik (*finish goods*). Penentuan hasil produksi dikatakan baik atau sebaliknya ini diperlukan adanya koordinasi informasi dengan berbagai pihak yang bersangkutan.

Hambatan aliran informasi menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul di Departemen Plant Perusahaan ini. Kurangnya kejelasan informasi yang disampaikan dari manajemen kepada karyawan atau antar-departemen sering kali mengakibatkan kesalahpahaman yang berdampak pada pengambilan keputusan. Selain itu, penggunaan saluran komunikasi yang tidak sesuai, seperti menyampaikan informasi kritis melalui media yang kurang memadai, dapat mengurangi efektivitas pesan yang disampaikan.

Komunikasi satu arah juga menjadi masalah serius dalam beberapa organisasi. Ketika karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberikan umpan balik atau berbagi ide, hal ini dapat membatasi kreativitas dan inovasi. Terakhir, kurangnya transparansi dalam menyampaikan informasi penting kepada karyawan sering kali mengurangi kepercayaan dan rasa kepemilikan terhadap tujuan

perusahaan. Selain itu permasalahan yang dihadapi karyawan adalah berkaitan dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja di Perusahaan ini dipengaruhi oleh target tinggi dan jam kerja Panjang yang dapat menurunkan motivasi jika tidak diimbangi dengan penghargaan terhadap pencapaian karyawan, sedangkan pekerjaan berulang dapat menyebabkan kebosanan. Ketika kontribusi karyawan tidak diakui atau dihargai, hal ini dapat menimbulkan rasa frustrasi dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu terus memantau dan menerapkan strategi untuk menjaga semangat kerja. Disisi lain lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik dari aspek fisik maupun psikologis, juga turut menjadi penghambat motivasi. Karyawan yang bekerja dalam kondisi yang tidak nyaman atau kurang kondusif cenderung mengalami penurunan produktivitas. Kemudian faktor lain yang mampu menurunkan produktivitas adalah terjadi kondisi lambatnya adaptasi terhadap teknologi baru.

Dalam era transformasi digital yang tentunya juga dihadapi oleh Perusahaan ini, Karyawan yang kurang kompeten atau tidak memiliki kemampuan untuk memanfaatkan teknologi modern secara efektif dapat menghambat kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sering kali menghasilkan tenaga kerja yang tidak memiliki kompetensi yang relevan, sehingga berdampak pada produktivitas.

Beberapa tantangan yang sering muncul berkaitan dengan komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi kerja merupakan elemen penting yang saling berkaitan dan mempengaruhi efektivitas operasional serta produktivitas perusahaan. Meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan antara masing-masing faktor ini, masih sedikit yang meneliti interaksi ketiganya secara bersamaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap tersebut untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi kerja berkontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Berdasar hal tersebut diatas Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengangkat tema dengan Judul **“Pengaruh Komunikasi Efektif, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Plant di PT. X”**

1.2 Rumusan masalah

Dalam melakukan penelitian ini, rumusan masalah yang Peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi efektif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komunikasi efektif, motivasi, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Batasan pada penelitian ini adalah:

1.3.1 Pelaksanaan penelitian pada Karyawan Departemen Plant PT. X.

1.3.2 Penelitian ini dikhususkan untuk menganalisa kinerja Karyawan Departemen Plant di PT. X, yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi efektif, motivasi dan kompetensi.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari penyusunan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat menuliskan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi efektif, motivasi, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan memperluas pemahaman tentang komunikasi Efektif, motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

1.5.2 Praktis

Penelitian ini dapat menghasilkan alat ukur yang berguna untuk mengevaluasi komunikasi Efektif, motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja

Karyawan di Departemen Plant Perusahaan ini, sehingga memudahkan pengambilan kebijakan yang diperlukan demi menjamin hubungan yang harmonis antara Pemberi kerja dengan Karyawan.