

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya **Ardiansyah (2016)**. Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya.

Menurut **Bayangkara (2014:11-14)** ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumberdaya manusia dalam

perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (**Sutrisno, 2014:1**). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan kerja yang loyal, kreatif inovatif, beorientasi ke depan, dan mampu berpikir kritis. Pada beberapa perusahaan besar, rekrutmen tenaga kerja telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan. Biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan hasil yang diperoleh, yaitu tenaga kerja yang handal, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, pihak personalia harus mampu mengelola karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Penempatan yang keliru dapat menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktifitas, dan tanggung jawab karyawan (**Ardiansyah, 2016**).

Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara karyawan yang memiliki level yang sama. Menurut **Thoha (2015:172)** adapun sifat dari informasi yang datang sangat berpengaruh oleh jumlah besar sedikitnya informasi yang diterima, cara penyajian dan pemahaman informasi, dan proses umpan balik.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta

petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Dalam suatu perusahaan makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebar luaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan karyawan dan lainnya (**Suardi, 2017**).

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, atasan harus selalu menimbulkan motivasi

yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya (**Sampetan, 2017**).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Selain komunikasi dan motivasi, dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga (**Triatmanto, 2017**).

Kerjasama tim mewakili suatu kesatuan nilai yang menganjurkan anggotanya untuk saling mendengarkan, memberikan respon yang membangun, mendukung dan mengapresiasi keinginan dan kesuksesan anggota tim. **Robbins (2014:406)** mengungkapkan tim kerja adalah usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada masukan jumlah individual.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Triatmanto dan Lawasi (2017)** mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa Komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara kerja sama time tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga didapat oleh **Alam (2014)** yang mendapatkan hasil bahwa Komunikasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Data penilaian kinerja karyawan dan tingkat keluar masuknya karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja karyawan. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya yang dapat dijelaskan dengan rincian Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan PT. Incasi Raya**  
**Periode 2015-2018**

Absensi (%)				
Keterangan	2015	2016	2017	2018
Sakit	5,4	8,7	12,8	17,7
Mangkir	9,8	4,3	18,6	23,5
Cuti	23,7	37,3	20,8	25,7
Total	38,9	50,3	52,2	57,1

Sumber : PT. Incasi Raya Inderapura-2018

Data yang diperoleh dari PT. Incasi Raya menunjukkan bahwa tingkat mangkir pada tahun 2015 sebesar 9,8%, tahun 2016 sebesar 4,3%, tahun 2017 sebesar 18,6% dan tahun 2018 sebesar 23%. Apabila seorang karyawan yang bekerja di PT. Incasi Raya melakukan mangkir sebanyak 3 (tiga) kali berturut-turut tanpa adanya surat izin dalam 1 (satu) tahun tersebut, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi berupa surat peringatan.

**Tabel 1.2**  
**Target Penjualan dan Realisasi, Target Kelapa Sawit PT. Incasi Raya 2015-2018**

<b>Tahun</b>	<b>Target TBS diterima</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase(%)</b>
2015	Rp. 455.265.276.000	Rp. 464.457.767.474	102 %
2016	Rp. 483.165.640.000	Rp. 508.873.486.300	105 %
2017	Rp. 514.894.200.000	Rp. 496.055.009.420	96 %
2018	Rp. 546.622.760.000	Rp. 505.742.564.600	85%

Sumber : PT. Incasi Raya Inderapura-2018

Pada tabel 1.2 dapat diketahui target penjualan dan realisasi dari target penjualan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Incasi Raya dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Setiap tahunnya perusahaan mengalami realisasi penjualan yang fluktuatif . Hal ini terlihat pada tahun 2016 saja yang mengalami kenaikan, pada tahun 2017 mengalami penurunan dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih adanya kinerja karyawan yang masih belum maksimal dan memenuhi target perusahaan. Hasil penjualan suatu perusahaan merupakan nantinya akan menjadi modal untuk melanjutkan usaha dan keuntungannya akan digunakan untuk menggaji atau upah karyawan. Terjadinya

naik turun realisasi target penjualan perusahaan mengindikasikan bahwa kinerja perusahaan belum optimal.

Penulis mengamati dan mengemukakan bahwa fenomena di PT. Incasi Raya memiliki kinerja karyawan yang belum memuaskan karena ada beberapa karyawan yang memiliki komunikasi yang kurang bagus antara rekan kerja, serta kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan dan tidak adanya kekompakan pada kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan seperti tidak memiliki spirit dalam bekerja karena mudah sakit di akibatkan oleh jam kerja yang tidak menentu.

Karyawan bekerja seperti robot sementara motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu PT. Incasi Raya mengharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan komunikasi karyawan dengan manajer, karyawan dengan sesama rekan kerja yang lain, dan membrikan motivasi yang bagus kepada karyawan, serta menciptakan kerja sama tim yang kompak dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama TIM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT.Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Terjadinya penurunan realisasi target penjualan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
2. Penurunan tersebut disinyalir disebabkan oleh pengaruh komunikasi yang kurang aktif pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
3. Kurangnya motivasi dari pimpinan sebagai pemacu karyawan untuk meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
4. Hubungan sesama karyawan kurang baik sehingga kurang tercipta komunikasi yang baik juga dalam perusahaan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
5. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya keakraban dan komunikasi aktif dengan pimpinan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
6. Adanya faktor eksternal yang membuat sesama karyawan cenderung tidak ingin berkomunikasi dengan sesama karyawan perusahaan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
7. Kurangnya performa karyawan dalam peningkatan produktifitas pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
8. Kestabilan hubungan sesama karyawan kurang terjaga dengan baik pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
9. Kurangnya kerja sama tim dalam perusahaan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.

10. Karyawan cenderung bekerja secara individual dibandingkan kerja tim pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah penelitian ini memberikan secara jelas batasan-batasan masalah yang dibahas adalah mengenai Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama TIM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara persial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja secara persial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh kerja sama tim secara persial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kerja sama tim secara persial dan bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana penelitian yang mempunyai tujuan, dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh komunikasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kerja sama tim secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kerja sama tim secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT. Incasi Raya Group Cabang Pesisir Selatan, terutama untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi kerja, dan kerja sama tim secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu

juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.