

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling utama dalam perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan SDM yang berkualitas dalam menyusun strategi hingga eksekusi pelaksanaan, membangun SDM yang berkualitas diperlukan strategi dan *treatment* khusus mulai dari memaksimalkan sistem manajemen, lingkungan yang tersupport dengan baik dan teknologi yang menunjang pekerjaan. Di era globalisasi saat ini sebetulnya banyak peran manusia dalam hal pekerjaan yang dapat digantikan oleh kemajuan teknologi, namun teknologi tidak dapat mengambil alih seluruh peran manusia dalam kehidupan dan pekerjaan karena manusia itu sendiri sebagai pengambil keputusan mutlak yang selalu, memiliki akal dan pikiran untuk memunculkan ide-ide baru yang dapat direalisasikan, begitu juga manusia memiliki kelemahan dalam hal perasaan dan emosi.

Perasaan dan emosi seringkali mempengaruhi karyawan dalam bekerja karena karyawan akan selalu diuji ketika menghadapi berbagai permasalahan dalam pekerjaan, untuk itu perusahaan perlu perlakuan yang tepat dalam mengelola SDM yang mampu menghadapi segala kondisi dan mudah beradaptasi dengan baik. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi. Jadi guna mempertahankan tenaga kerja yang ada diperlukan adanya kebijaksanaan yang tepat agar karyawan merasa senang dan tetap di perusahaan, untuk itu perlu pengembangan karyawan dalam perusahaan dan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa depan.

Agar keberlangsungan perusahaan tetap berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan maka hal yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawannya karena kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif. Jika kinerja karyawan dalam perusahaan baik akan memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Selain terhambatnya sistem komunikasi ada faktor lain yang juga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan seperti kompensasi yang tidak sesuai atau tidak tercukupkan bagi seorang karyawan. Perlu adanya motivasi untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, motivasi tersebut dapat muncul dalam diri sendiri (*internal*) maupun dari lingkungan sekitarnya (*external*). Penulis melihat dampak negatif dari penurunan kinerja karyawan dari berbagai faktor yang disebutkan di atas mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan (*turnover* karyawan), tentunya hal ini mengganggu jalannya kontinuitas kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa efek yang ditimbulkan secara langsung yaitu memerlukan proses waktu pencarian kandidat, lalu bertambahnya cost dalam pelaksanaan *recruitment*. Kemudian efek tidak langsungnya adalah mempengaruhi kinerja karyawan lain yang berkaitan karena perlunya adaptasi dengan karyawan baru. Tingkat *turnover* karyawan *head office* yang terjadi pada PT Truelogs Geo Energi relatif tinggi, dapat dilihat dari tabel *turnover* karyawan dari bulan April 2021 s/d Maret 2022 berikut ini :

Tabel 1. 1. Data *Turnover* Karyawan Head Office PT Truelogs Geo Energi Periode April 2021 s/d Maret 2022

Tahun	Bulan	Jumlah Awal Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Akhir Karyawan	Persentase (LTO)
2021	April	30	3	3	30	10
	Mei	30	2	1	29	6,67
	Juni	29	2	2	29	6,89
	Juli	29	2	5	32	6,89
	Agustus	32	0	0	32	0
	September	32	1	2	33	3,12
	Oktober	33	2	3	34	6,06
	November	34	1	2	35	2,94
	Desember	35	0	2	37	0
2022	Januari	37	1	1	37	2,70
	Februari	37	3	0	34	8,11
	Maret	34	4	4	34	11,76
	TOTAL		21	25		

Sumber: PT Truelogs Geo Energi (2022)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis berinisiatif meneliti lebih dalam beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain komunikasi, kompensasi dan motivasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Penulis melihat fenomena *Turnover* karyawan tinggi pada periode April 2021 s/d Maret 2022.
2. Kinerja karyawan menurun menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan terhambat.
3. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dapat menghambat kinerja tim.

4. Kompensasi yang tidak sesuai dan tidak tepat cenderung menyebabkan kinerja seorang karyawan tidak maksimal.
5. Perlu adanya motivasi yang kuat baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan sekitar agar kinerja seorang karyawan dapat meningkat.

1.3. Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah yang cukup banyak dan untuk mencegah mengembangkannya penelitian, maka penulis membatasi masalah agar terperinci dengan jelas. Harapannya pemecah masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitian ini pada komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?
4. Apakah secara serempak komunikasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi?

1.5. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.
4. Untuk mengetahui secara bersamaan komunikasi, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *head office* PT Truelogs Geo Energi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijaksanaan yang telah diterapkan selama ini dalam upaya peningkatan organisasi, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan *head office* di PT Truelogs Geo Energi.
2. Membantu pengembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Manajemen SDM serta melengkapi kajian-kajian teori yang telah ada khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan perbandingan dan rujukan bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama.
4. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya di bidang Manajemen SDM.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.