

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri pupuk pada tahun 2016 ini persaingannya bisa dikatakan ketat dan berat, karena harga gas yang lebih murah di luar negeri mendorong pabrik-pabrik baru untuk membuka bisnis pupuk baru. Dikarenakan harga gas di luar negeri lebih murah maka harga pupuk dari perusahaan atau pabrik-pabrik di luar negeri menjadi lebih kompetitif dibandingkan dengan harga dalam negeri. Seperti yang diketahui bahwa gas mempunyai peranan penting dalam produksi pupuk sebab gas adalah bahan baku utama dalam pembuatan pupuk.

Sebuah terobosan untuk mendorong pertumbuhan industri, pemerintah telah menurunkan harga gas. Penurunan harga tersebut tertuang pada Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 40 Tahun 2016 tentang Penetapan Harga Gas Bumi yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi) pada 3 Mei 2016. Peraturan ini mungkin menjadi sebuah terobosan yang bagus untuk pertumbuhan industri khususnya industri pupuk, namun seperti yang dilansir dari media online bahwa perindustrian pupuk Indonesia dalam hal ini diwakili oleh PT. X (Persero) selaku Perusahaan pupuk BUMN utama sangat mengapresiasi usaha pemerintah dalam menurunkan harga gas menjadi US\$ 6 per MMBTU namun besaran tersebut belum cukup bagi perindustrian pupuk di Indonesia yang menginginkan harga gas menjadi US\$ 4 per MMBTU. Oleh sebab itu, untuk mendorong penurunan kembali harga

gas, perseroan terus menjalin komunikasi dengan Satuan Kerja Khusus Pelaksana Kegiatan Hulu Minyak dan Gas Bumi (SKK Migas).

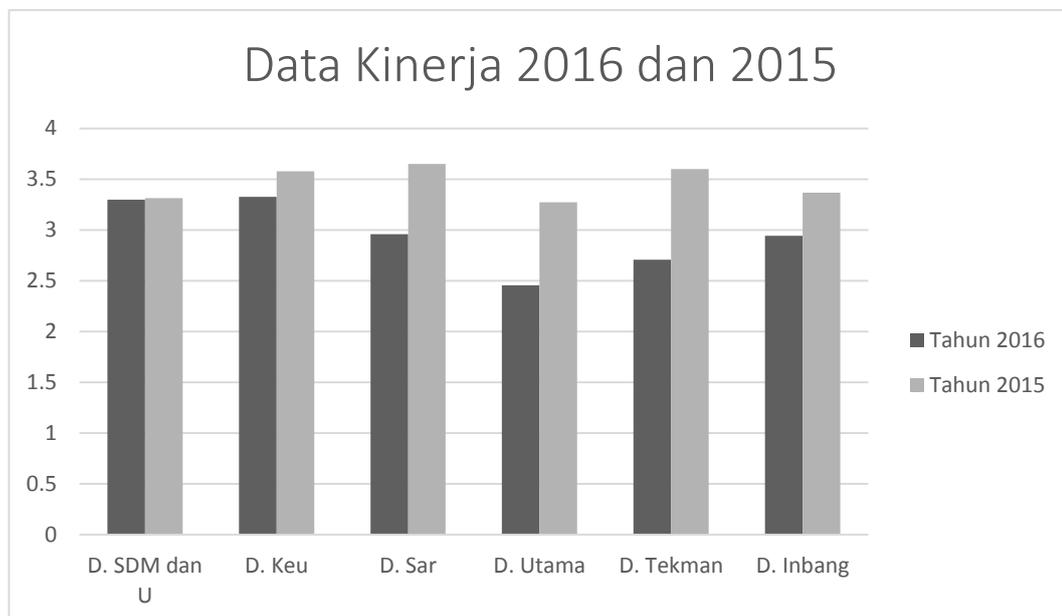
Karena pertumbuhan pabrik-pabrik pupuk baru diluar negeri membuat adanya persaingan yang lumayan ketat dari perusahaan pupuk di Indonesia dan di luar negeri. Berbagai kebijakan-kebijakan dikeluarkan oleh pemerintah demi mendongkrak kinerja dari perusahaan pupuk di Indonesia. Yang berefek kepada dituntutnya karyawan perusahaan pupuk didalam negeri untuk terus menggenjot kinerja mereka agar lebih baik lagi. Tugas manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya harus dilakukan secara efektif sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai dengan efektif dan se efisien mungkin.

Oleh sebab itu perusahaan harus mengerti cara memuaskan dan mengelola karyawannya dengan baik agar terciptanya kepuasan didalam diri karyawan tersebut, supaya karyawan tersebut memberikan usaha dengan kualitas yang tinggi dan akan memberikan kinerja yang membuat perusahaan menjadi berkembang.

Kinerja menjadi masalah klasik di dalam setiap perusahaan dan menjadi masalah yang penting dan patut mendapatkan perhatian dari perusahaan. Kinerja

harus diperhitungkan bagi organisasi atau perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, komunikasi yang baik antar lini serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah Gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja (Putu Sunarcaya, 2008)¹.



Sumber: data diolah peneliti 2016

Gambar 1.1
Data Kinerja 2015-2016

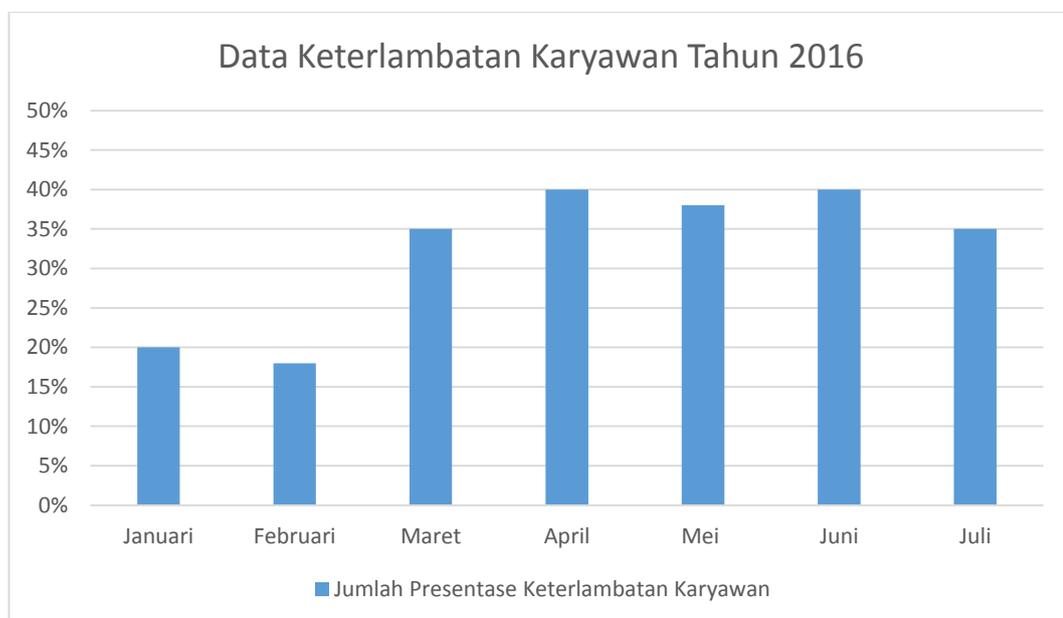
¹ Arif Sehfidin “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)”. Skripsi Universitas Diponegoro, 2011 h.2

Berdasarkan data diatas, bisa dikatakan bahwa kinerja pada setiap departemen mengalami penurunan, ini menjelaskan bahwa adanya penurunan kinerja pada tahun 2016 dengan angka yang signifikan dibandingkan dengan data tahun 2015 hanya departemen HC & GA yang menunjukkan penurunan tidak terlalu signifikan yaitu 3.31 pada 2015 dan 3.29 pada 2016 dan departemen lainnya mengalami penurunan yang signifikan yang menunjukkan bahwa kinerja dari PT. X (Persero) rendah.

Peneliti sebelumnya telah melakukan pra riset. Berdasarkan hasil pra riset, peneliti menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi dan komunikasi, yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset terhadap 25 karyawan (Hanya 20 Kuesioner yang bisa dipakai peneliti) PT. X (Persero). Dari pra riset tersebut dapat diketahui faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja PT. X (Persero).

Berdasarkan tabel 1.1 (Lampiran) menunjukkan bahwa dari hasil pra riset di PT. X (Persero) terdapat dua faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja. Faktor pertama adalah motivasi, karena 19 responden dari 20 responden (Presentase 95%) yang mewakilkan keseluruhan populasi menyatakan kinerja mereka dipengaruhi oleh motivasi. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, karena 19 responden dari 20 responden (Presentase 95%) yang mewakilkan keseluruhan populasi menyatakan kinerja mereka dipengaruhi oleh komunikasi dan terdapat juga faktor-faktor lainnya yang tidak terlalu besar pengaruhnya.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Salleh et al. (2011) serta penelitian dari Susan et al. (2012) juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja.²



Sumber: data diolah peneliti 2016

Gambar 1.2

Data Keterlambatan Karyawan Januari-Juli 2016

²Sindi Larasati et al “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*”. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 2014, Vol V, No 3 h.201

Berdasarkan Gambar 1.2 Bisa diterjemahkan bahwa jumlah presentase keterlambatan karyawan pada PT.X (Persero) sangatlah tinggi (diasumsikan 1 karyawan melakukan 1 kali keterlambatan pada bulan tersebut). Dengan pertimbangan tersebut bisa dikatakan bahwa motivasi yang ada pada PT. X (Persero) rendah.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, karyawan pasti berkomunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja. Manulang (2001) dan Hasibuan (2000) menyatakan bahwa semakin baik komunikasi dan disiplin kerja maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan oleh Hartono dan Galih (2013) menyatakan bahwa komunikasi internal dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.³ Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Setelah melakukan wawancara dengan sebagian dari karyawan PT. X (Persero), menyatakan bahwa kurangnya kejelasan informasi yang diberikan membuat mereka terkadang melakukan apa yang dinamakan *miss communication* guidance pada (Lampiran 10). Ini dapat menunjukkan bahwa komunikasi pada PT. X (Persero) rendah.

Berdasarkan fenomena serta faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja PT. X (Persero), maka peneliti tertarik untuk melakukan

³ Rahmad Restu Udayanto et al “Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola”. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. 2015, Volume 3 h.3

penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja PT. X (Persero)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kinerja, motivasi, dan komunikasi pada PT. X (Persero)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. X (Persero)?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja PT. X (Persero)?
4. Apakah motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja PT. X (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai melalui penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi kinerja, motivasi, dan komunikasi pada PT. X (Persero).
2. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja PT. X (Persero).
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja PT. X (Persero).
4. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan PT. X (Persero).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan masalah kinerja, motivasi, dan komunikasi.

2. Bagi PT. X (Persero)

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat mengenai apakah motivasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh motivasi, dan komunikasi, terhadap kinerja.

4. Bagi Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu menjadi sebuah media dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja, motivasi, dan komunikasi.