

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi modern saat ini, ditandai dengan berkembangnya dunia usaha di seluruh dunia. Hal ini bisa dilihat dari pasar yang semakin luas dan semakin banyaknya jenis pekerjaan yang bisa dijumpai. Kondisi persaingan yang semakin ketat seperti inilah yang membuat perusahaan diuntut agar lebih kompetitif dan produktif dari kompetitor yang berkecimpung dalam usaha yang sama. Perusahaan yang ingin bertahan dan mendapatkan keunggulan kompetitif harus mampu menghasilkan produk barang atau jasa yang memenuhi ekspektasi pelanggan, sehingga akan muncul kepuasan dalam benak pelanggan dan diharapkan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan.

Perlu diingat bahwa keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas seperti saat ini, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Produktivitas merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas adalah

kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi faktor penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan kegiatannya, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni. Oleh karena itu, diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, agar perusahaan dapat memperoleh hasil yang diharapkan sesuai target.

Salah satu perusahaan jasa yang memiliki kinerja karyawan yang tergolong masih cukup rendah adalah PT. Nasmoco Majapahit Semarang. Terdapat beberapa pencapaian kinerja karyawan yang belum sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Tingkat kinerja karyawan PT. Nasmoco Majapahit Semarang dapat dilihat dari persentase data pencapaian target berikut :

Data target dan realisasi penjualan karyawan PT Toyota Cabang Majapahit Semarang :

Tabel 1.1

Tabel Penjualan Kendaraan Toyota Majapahit Semarang

Bulan	Jumlah Penjualan Perbulan (Unit)		
	2019	2020	2021
Januari	112	112	36
Februari	119	111	69
Maret	130	94	84
April	140	32	101
Mei	155	16	52
Juni	103	37	57
Juli	116	42	58
Agustus	127	31	91
September	121	42	72
Oktober	110	50	90
November	122	62	98
Desember	127	113	108
Total	1482	742	906

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan table 1.1 diketahui bahwa penjualan kendaraan di PT. Nasmoco Majapahit Semarang mengalami penurunan. Penurunan jumlah penjualan harus diantisipasi oleh PT. Nasmoco Majapahit Semarang dengan melakukan penyelidikan mengenai penyebab penurunan jumlah penjualan ini.

Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Menurut Greenberg dan Baron Wibowo (2011) berpendapat bahwa “Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau

berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sejalan dengan hal tersebut menurut (Luthans, 2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan sebuah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan maka motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk mengarahkan pekerja agar dapat bekerja sama secara efektif dan terintegrasikan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Komunikasi internal dalam perusahaan merupakan aktivitas pengiriman pesan yang dilakukan antara berbagai pihak dalam perusahaan. Menurut Amsyah, (2017) komunikasi internal merupakan komunikasi antar organisasi sendiri, baik pusat, cabang, maupun perwakilan-perwakilan. Komunikasi internal pada dasarnya harus memiliki informasi yang sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kebanyakan) dan juga kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas, sehingga menghasilkan arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik antara atasan dengan karyawan. Komunikasi internal adalah proses disebut proses karena komunikasi merupakan aktivitas yang dinamis, aktivitas yang terus berlangsung secara berkesinambungan sehingga dia terus mengalami perubahan, Liliweri (2017). Berdasarkan pengertian yang dipaparkan oleh para

ahli yang dimaksud dengan komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi baik secara lisan ataupun verbal dari satu pihak ke pihak lain yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komunikasi yang baik ini juga dapat berpengaruh terhadap program-program perusahaan yang sedang berlangsung dikarenakan perusahaan akan memberikan informasi kepada karyawan mengenai masalah yang dihadapi perusahaan terkait program yang dijalani sehingga karyawan dapat memahaminya dengan jelas.

Faktor yang diidentifikasi yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu hal penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Hal ini selaras dengan pernyataan Suwatno & Priansa (2018) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh beberapa ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mempengaruhi, mengarahkan agar dapat terjalin kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pelayanan pendidikan yang baik akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan produktivitas birokrasi di Indonesia (Istianto,2009:2). Pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berarti tanpa adanya bawahan dengan kompetensi yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakannya juga tidak memiliki banyak arti. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten antara penelitian satu dengan penelitian yang lainnya sehingga diperlukan adanya pengembangan variable dan fenomena yang dilakukan dalam penelitian ini. Untuk itu penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Karyawan Studi Kasus pada PT. Toyota Nasmoco Majapahit Semarang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan menganalisa mengenai hubungan motivasi kerja, komunikasi internal dan kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah komunikasi internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah Motivasi Kerja, Komunikasi Internal dan Gaya Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh positif antara komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

4. Untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh positif antara motivasi kerja, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mencakup tiga variabel independen (X) yaitu motivasi kerja, komunikasi internal, dan gaya kepemimpinan serta variabel dependen (Y) yaitu produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan dipilih karena peningkatan kinerja atau sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan PT. Toyota Nasmoco Majapahit Semarang. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Toyota Nasmoco Majapahit Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
 - b. Memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan khususnya perusahaan dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

- c. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.

2. Praktis

a. Bagi penulis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah agar dapat dibandingkan langsung dengan kondisi problem actual dilingkungan perusahaan yang diteliti.

b. Bagi Perusahaan

- 1) Memberikan masukan bagi perusahaan yang berupa informasi- informasi tentang motivasi kerja, komunikasi internal dan gaya kepemimpinan guna meningkatkan produktivas karyawan.
- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui produktivitas karyawan, agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan standar karyawan yang diinginkan perusahaan.

c. Almamater

- 1) Sebagai referensi atau penelitian pada masa yang akan datang khususnya fakultas ekonomi.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan bacaan diperpustakaan Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap, khususnya mahasiswa prodi manajemen.