

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah elemen krusial pada industri dan menjadikan keberhasilan organisasi dalam pencapaian goals atau tujuan perusahaan, dalam proses bisnis merupakan penggerak utama dari semua kegiatan perusahaan baik dalam bisnis atau perkembangan perusahaan (Azhari,2022), bentuk keberhasilan suatu organisasi atau lembaga perusahaan mampu melihat bagaimana pegawai melakukan tugas-tugas pekerjaan diberikan oleh perusahaan (Arifin, Raka Ardiana and Murgianto, 2019) .

Beberapa faktor dapat memengaruhi produktivitas pegawai di sebuah instansi yaitu Komunikasi, Stres Kerja dan Kompensasi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan hasil kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga perusahaan, sebagai makhluk sosial dan berbudaya kinerja pegawai tidak dapat dipisahkan banyak standar dan prinsip yang berlaku di industri (Smit, 2019).

Komunikasi merupakan proses di mana individu atau sekelompok orang menggunakan informasi untuk terhubung dengan lingkungan sekitarnya (Windo Thalibana, 2022). Kunci dari terjalinya komunikasi yang baik adalah selalu menyampaikan apa yang sedang terjadi tanpa menunda nya sehingga komunikasi selalu berjalan dengan semestinya. Peranan komunikasi dalam organisasi atau lembaga perusahaan dapat menjadikan alur kerja lebih efektif dan transparan.

CV. Mandiri Putra Jaya berdiri sejak tahun 2010 yang bergerak di bidang industri manufaktur yaitu perusahaan yang mengkhususkan dalam pembuatan/produksi aspal join/ aspal dan sambung/ aspal sealant, CV. Mandiri Putra Jaya berafiliasi dengan Mutiara Jaya Trading yang berkomitmen untuk menciptakan produk dengan kualitas unggul, harga terjangkau dan *competitif*, CV. Mandiri Putra Jaya memfokuskan energi dan seluruh perhatiannya pada produksi aspal modifikasi khususnya “*Asphaltic Plug Join*” dan “*Asphaltic Sealant*”.

Dalam dunia manufaktur dan *trading* CV. Mandiri Putra Jaya masih kedalam perusahaan dengan tingkat produksi menengah akan tetapi mampu memproduksi lebih dari 20 ton perhari untuk memenuhi kebutuhan *customer*, dengan peminat *customer* pada area jabodetabek ataupun luar daerah, pembelian dalam jumlah partai besar akan diberikan pelayanan berupa *delivery* produk dengan armada CV. Mandiri Putra Jaya, sehingga produk lebih aman sampai tujuan.

Kerjasama karyawan dan komunikasi yang baik sangat dibutuhkan dalam perusahaan agar meningkatkan target produksi dengan cepat sehingga menciptakan citra perusahaan yang baik dan bermutu tinggi (Smit, 2019), CV. Mandiri Putra Jaya salah satu perusahaan manufaktur & trading yang terdepan dalam industri aspal join. Akan tetapi fakta di lapangan masih ditemukan fenomena karyawan merasa Implementasi komunikasi di perusahaan belum mencapai tingkat optimal dan sesuai. Komunikasi terkait tugas dan pekerjaan yang diberikan serta sarana untuk menyampaikan aspirasi seharusnya dilakukan melalui komunikasi yang lebih efektif masih belum maksimal.

Masalah yang sering terjadi di perusahaan ini adalah komunikasi lateral artinya arus pesan yang terjadi antara sesama karyawan atau anggota ke anggota masalah yang sering ditemui dibagian lapangan yaitu antara staff *warehouse* dan driver dalam kota umumnya kesalah pahaman dalam informasi kurang memahami informasi yang di sampaikan dan ketidaksopanan dalam berbicara berbahasa baik dan benar biasanya mereka menggunakan bahasa khusus yang digunakan seperti bahasa daerah masing – masing tidak semua karyawan memahami apa yang disampaikan inilah yang menjadi pemicu dan kesalahpahaman penafsiran hingga menimbulkan konflik yang tidak diinginkan.

Untuk mengatasi masalah komunikasi dibutuhkan peran manajemen karna dampaknya dari komunikasi yang baik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan menurun dengan penjelasan diatas dapat disajikan fenomena terkait komunikasi antara lain :

1. Tidak efektifitas nya komunikasi antara sesama karyawan sehingga berdampak kesalahpahaman dalam melakukan tugas yang diberikan dan berdampak kinerja karyawan yang menurun.
2. Terjadinya kesalahpahaman antara sesama karyawan sehingga menimbulkan konflik.
3. Terjadinya komunikasi yang dialami sesama karyawan cenderung lebih mudah timbul.

CV. Mandiri Putra Jaya pada dasarnya memiliki kiat sumber utama dalam Komunikasi Internal yang terdiri dari Manajemen Komunikasi, Tim, Tatap Muka, Peer dan Resource.

Tabel 1.1
Kiat Komunikasi pada CV. Mandiri Putra Jaya

| Komunikasi | Terapan |
|--------------------|---|
| Manajem Komunikasi | Yaitu para karyawan diharapkan mampu memberikan informasi baik dalam informasi strategis, hasil perusahaan, informasi internal dan eksternal. |
| Tim | Yaitu para karyawan diharapkan fokus dalam tim internal perusahaan dengan menjalin komunikasi antar karyawan. |
| Tatap Muka | Yaitu para karyawan dapat memberikan pengarahan kepada tiap-tiap individu tentang tugas dan situasi kerja. |
| Peer | Yaitu para karyawan diharapkan dapat berkomunikasi ringan dengan obrolan antar rekan kerja untuk berbagai informasi |
| Resources | Yaitu para karyawan harus terbiasa dapat berkomunikasi secara tidak langsung baik melalui media internet, email, ataupun telfon |

Sumber : CV Mandiri Putra Jaya 2023

Dari data kiat komunikasi guna mencapai keberhasilan dalam bisnis, industri harus memaksimalkan layanan pengguna. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan aspek komunikasi yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan aspirasi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai reputasi yang baik dan meningkatkan keberhasilannya dalam pasar yang kompetitif dan berkualitas baik dari segi kinerja karyawan ataupun hasil produksi (Sari Saragi, 2018), sebagai pemasok utama produk “*Asphaltic Plug Join*” dan “*Asphaltic Sealant*” perusahaan

selalu mengutamakan kualitas produk dengan menciptakan produk yang bersolusi serta mempunyai nilai kualitas yang tinggi, menggunakan bahan baku produksi hasil import sehingga lebih terpercaya untuk kualitasnya, selanjutnya perusahaan selalu mengedepankan pelayanan terbaik untuk konsumen sehingga memberikan manfaat yang lebih kepada semua orang yang berpartisipasi dalam bisnis, baik mitra ataupun *customer*.

Perusahaan dapat menciptakan nilai tambah yang signifikan bagi para pemangku kepentingan seperti karyawan, pelanggan, mitra bisnis, dan pemegang saham. Hal ini penting untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan, menciptakan hubungan yang baik dengan mitra bisnis, serta meningkatkan nilai saham perusahaan. Dengan adanya nilai tambah yang dihasilkan, perusahaan dapat memperkuat posisinya dalam pasar dan mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Dengan sudah terbentuknya kiat komunikasi diharapkan karyawan dapat berkontribusi untuk membentuk visi atau misi perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan, dalam proses dan alur kerja setiap karyawan mendapatkan tugas dengan bagiannya masing-masing akan tetapi fakta di lapangan berbalik, terkadang perusahaan memberikan tugas yang membuat karyawan merasa terbebani karena memiliki banyak pekerjaan dan kewajiban yang harus dilaksanakan, yang pada akhirnya menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja (Mitri Nelsi, 2021).

Selain komunikasi hal yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karawan adalah Stres Kerja, merupakan istilah yang menggambarkan perasaan yang dirasakan oleh

karyawan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan, sering terjadi dalam diri karyawan dalam menjalankan proses kerja yang mengalami stres kerja cenderung mengalami penurunan performa dalam menjalankan tugas mereka (Ilham et al, 2022), Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik tanpa adanya tindakan treatment dan kurangnya evaluasi yang di berikan oleh pihak industri akan menjadikan pegawai merasa tertekan dan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Sebaiknya perusahaan dapat mengimbangi tugas dan tanggung jawab terkait pekerjaan yang akan dibebankan dengan kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja akan tetapi kurang memperhatikan kondisi internal karyawan, seperti pola pikir dan mental karyawan tersebut (Andriani et al., 2022), Orang – orang yang mengalami stres kerja berasal dari pekerjaannya di sebabkan oleh persyaratan pekerjaan tersebut melebihi sumber daya mental dan fisik mereka dan hal tersebut dianggap mengancam atau berbahaya (Ramadhani et al, 2019), Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan observasi pada CV. Mandiri Putra Jaya tingginya tingkat Stres Kerja karena target perusahaan yang setiap tahunnya melonjak dan kurangnya tenaga kerja pada beberapa bagian, serta beban pekerjaan yang berat, membuat target tidak tercapai melainkan menjadikan tingkat Stres Kerja.

Tabel 1.2

Laporan Penjualan Tahunan pada CV. Mandiri Putra Jaya

| Tahun | Target Penjualan | Hasil | Persentase |
|-------|------------------|------------------|------------|
| 2020 | Rp.3.000.000.000 | Rp.2.500.000.000 | 75% |
| 2021 | Rp.3.800.000.000 | Rp.2.000.000.000 | 53% |
| 2022 | Rp.4.200.000.000 | Rp.1.800.000.000 | 43% |

Sumber : CV Mandiri Putra Jaya,2023

Berdasarkan tabel diatas, penulis menyimpulkan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dapat di simpulkan dalam salah satu bentuk laporan penjualan tahunan terdapat penurunan pada hasil setiap tahunnya, di karenakan target yang dibebankan setiap tahun selalu meningkat, tanpa melihat kondisi pasar, hal ini bisa saja menjadi salah satu indikasi dampak stress kerja.

Dimana pada tahun 2020 persentase pencapaian sebanyak Rp.2,5 M atau sebesar 75% sedangkan pada tahun 2022 persentase pencapaian paling rendah Rp. 2 M atau sebesar 53%, terlihat jelas tidak ada peningkatan target dalam setiap tahunnya pada CV. Mandiri Putra Jaya, *Management* harusnya melakukan evaluasi baik dari kinerja karyawan selama ini diberi pada pegawai, apakah sudah sesuai keahlian dalam pegawai atau berbanding terbalik sehingga menimbulkan faktor Stres Kerja.

Selain stres kerja dapat mempengaruhi hasil produktivitas pegawai, yaitu kompensasi ialah aspek penting dalam penerapan manfaat MSDM yang terkait dengan pemberian apresiasi individu sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan. (Yulandri, 2020). Kompensasi ialah bentuk penghargaan (*reward*) dalam bentuk uang atau hal lainnya, yang akan memberikan manfaat atau dampak baik bagi karyawan, sebaiknya gaji atau kompensasi yang diterima oleh karyawan memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pemberian kompensasi harus didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan risiko yang terkait dengan setiap pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Andriani et al., 2022).

Pada CV. Mandiri Putra Jaya beberapa divisi hanya mendapatkan kompensasi langsung, tidak termasuk kompensasi tak langsung (BPJS kesehatan, bpjs ketenagakerjaan dan tunjangan hari raya), dengan tingkat kesulitan kerja yang tinggi dan beberapa lingkungan kerja pada area vital produksi karyawan harus fokus dan memperhatikan SOP dengan baik dan bijak saat melakukan proses kerja, jika terjadi kecelakaan kerja perusahaan tidak ikut serta bertanggung jawab penuh karena belum ada kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh karyawan non PKWT atau karyawan lepas dan harian.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan observasi pada CV. Mandiri Putra Jaya, terdapat beberapa permasalahan yaitu, masih rendahnya komunikasi antar karyawan, tingginya tingkat stres kerja dan rendahnya bentuk kompensasi, Berdasarkan paparan dan konteks penelitian berikut ini, penulis memiliki minat untuk melanjutkan studi yang berjudul, **“Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Putra Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Menurut paparan latar belakang yang telah dijelaskan, fenomena yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?
4. Apakah komunikasi, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah, tujuan yang mau dicapai dalam studi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mandiri Putra Jaya ?

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa seharusnya berbagai pihak menerima manfaat langsung dan tidak langsung dari temuan studi ini.

Adapun fungsi dari studi yaitu :

1. Untuk penulis

Dari studi tersebut diharapkan akan berkontribusi dalam pengembangan wawasan dan penerapannya pada praktik manajemen sumber daya manusia, terutama terkait pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Kompensasi atas Kinerja Karyawan Pada CV. Mandiri Putra Jaya.

2. Untuk Universitas

Memberi sejumlah informasi kepada pihak lainnya untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut serta berkontribusi sebagai sumber referensi yang dapat digunakan untuk perbandingan dalam penelitian lain, sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kegiatan riset dan pengembangan ilmu pengetahuan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya biasanya Fakultas Ekonomi pada terutama Prodi Manajemen.

3. Untuk perusahaan

Menjadi sumber data dan saran untuk instansi, penelitian ini memberikan wawasan tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk memaksimalkan produktivitas karyawan CV. Mandiri Putra Jaya perlu mengubah cara untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat dengan baik.

4. Untuk Peneliti Berikutnya

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel lingkungan kerja dan mediasi dengan kepuasan kerja guna memperoleh informasi yang lebih luas mengenai dampak yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor tersebut.

1.5 Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya perluasan yang tidak relevan terhadap fokus utama penelitian, sehingga penelitian menjadi lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasannya, serta membantu mencapai tujuan peneliti. Berikut beberapa batasan masalah dalam studi ini:

1. Objek studi pada CV. Mandiri Putra Jaya
2. Periode pengambilan data dilakukan pada 15 Maret 2023 s/d 02 April 2023

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Penjelasan mengenai konteks atau latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diangkat, tujuan studi yang ingin dicapai, kegunaan penelitian, serta sistematika penyusunan yang akan diikuti dalam penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori meliputi pengertian variabel komunikasi dan indikatornya, stres kerja dan indikatornya, kompensasi dan indikatornya, kinerja karyawan dan indikatornya, selanjutnya menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang relevan dan hipotesisnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, kerangka konsep yang meliputi desain penelitian dan deskripsi operasional variabel penelitian, selanjutnya menjelaskan tentang populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis data yang meliputi tahap pengelolaan data kuantitatif dan tahap pengujian instrument penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjabarkan hasil penelitian, deskripsi data dan gambaran umum penelitian, analisis data atau pengujian hipotesis, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa yang akan mendatang.