

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum merupakan pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dengan Meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan tersebut dapat bekerja secara produktif dan profesional. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam proses dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, perusahaan, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh produktivitas karyawannya. Produktivitas karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas kerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Tingginya tingkat persaingan antar sesama perusahaan properti, dimana perusahaan dapat maju dan bertahan dalam persaingan tersebut, harus melakukan perubahan untuk mengarah ke perusahaan lebih efektif. Perusahaan harus mempertahankan produktivitas kerja dari Perusahaan secara keseluruhan baik produktivitas kerja seseorang ataupun produktivitas kerja berkelompok. Kondisi yang semakin kompetitif ini juga menimbulkan persaingan yang semakin ketat pada perusahaan, sehingga menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam bekerja.

Industri properti di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Penyebab utama dari perkembangan ini adalah pertumbuhan ekonomi nasional, perubahan pola pikir masyarakat, serta peningkatan kebutuhan akan perumahan dan fasilitas komersial. Secara khusus, tren ini ditunjukkan oleh peningkatan jumlah perusahaan properti, baik lokal maupun internasional yang beroperasi di Indonesia. Industri properti memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Banyak persaingan perusahaan properti yang berkembang dengan sangat cepat sehingga perusahaan properti harus meningkatkan kualitas perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan property lain. Oleh karena itu pimpinan seharusnya mampu memahami dan memperhitungkan berapa besarnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Faktor-faktor itu sendiri terdiri dari modal, tenaga kerja, alat kerja, sumber daya informasi dan sumber daya fisik. Semua perusahaan pasti menginginkan hasil yang optimal dari tujuan Perusahaan mereka maka dari itu meningkatkan produktivitas kerja menjadi prioritas utama dari sebuah perusahaan. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga dapat memberikan kepuasan perusahaan terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Di Indonesia terdapat sejumlah perusahaan properti baik lokal maupun internasional yang beroperasi di Indonesia, salah satunya PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung adalah perusahaan swasta yg bergerak dibidang properti dan jasa konstruksi berawal dari CV. Anugrah Melindra yang berdiri pada tahun 2013 dan kemudian berkembang menjadi PT. Melindra Eshan Nusantara mengembangkan dibidang jasa konstruksi, mengerjakan proyek-proyek pemerintahan dan project perumahan, berkomitmen memberi hunian yang nyaman dan murah untuk masyarakat Lampung. PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung yang beralamat Jl. Nusantara Gg. Nusantara 1 A LK 1 Rt.03 Kel. Labuhan Ratu Raya Kec. Labuhan Ratu, berfokus melakukan penjualan rumah yang berada di lokasi perumahan Hanifah residence 1, Hanifah residence 2 dan Griya Hanifa yang dilakukan oleh staff *marketing* baik secara kredit maupun cash. Berikut ini data Jumlah karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Manager Operasional	1
3	Manager Keuangan	1
4	Manager Marketing	1
5	Staff Operasional	10
6	Staff Keuangan	6
7	Staff Marketing	32
Jumlah		52

Sumber: PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan tabel diatas, jumlah karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung, memiliki 52 karyawan yang terdiri dari 1 Direktur, 1 Manager Operasional, 1 Manager Keuangan, 1 Manager Marketing, 10 Staff Operasional, 6 Staff Keuangan, dan 32 Staff Marketing. Penelitian ini penulis meneliti produktivitas kerja Staff Marketing yang berjumlah 32 karyawan. Staff *Marketing* bertugas untuk memberikan informasi unit bangunan (rumah) yang akan diperjual-belikan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh

perusahaan, karena bagian tersebut memiliki peran penting dalam proses penjualan project perumahan yang dilakukan oleh PT. Melindra Eshan Nusantara sehingga produktivitas kerja dari Staff *marketing* sangat penting di dalam perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

PT. Melindra Eshan Nusantara menginginkan produktivitas kerja karyawan yang baik, apabila produktivitas kerja baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Menurut Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Tabel 1.2

Data Penjualan Perumahan PT. Melindra Eshan Nusantara

Bulan	Target Penjualan/Unit	Tahun 2022	
		Realisasi Penjualan/Unit	Persentase
Januari	15	8	53%
Februari	15	9	60%
Maret	15	11	73%
April	15	12	80%
Mei	15	8	53%
Juni	15	7	47%
Juli	15	8	53%
Agustus	15	8	53%
September	15	5	33%
Oktober	15	10	67%
November	15	8	53%
Desember	15	12	80%
Total	180	106	59%

Sumber: PT. Melindra Eshan Nusantara, 2022

Berdasarkan data penjualan Perumahan PT. Melindra Eshan Nusantara menjelaskan bahwa penjualan Staff Marketing PT. Melindra Eshan Nusantara pada tahun 2022 hanya tercapai 106 unit atau 59%, tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada PT. Melindra Eshan Nusantara, terkait produktivitas kerja Staff *marketing*, yaitu penjualan perumahan yang telah ditargetkan belum tercapai, hal tersebut disebabkan

kurangnya efisiensi karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari waktu penyelesaian tugas pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, hal tersebut menyebabkan tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja, kurang pemahaman Staff Marketing pada tugas pekerjaan sehingga menghambat aktivitas dalam mencapai target perusahaan, Staff Marketing tidak berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya, karyawan belum mampu untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki melalui pembelajaran dan pengalaman sehingga dalam mencapai target perusahaan menggunakan strategi yang sama sehingga hasil pencapaian yang didapat tidak jauh berbeda dari sebelumnya.

Masalah tentang produktivitas kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena produktivitas kerja akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas Perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan Perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan. Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah motivasi kerja, komunikasi, disiplin kerja, etika kerja, Pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan, lingkungan, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Pada penelitian ini penulis memilih faktor komunikasi dan motivasi kerja.

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya, yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana dimulai dengan sejumlah ide-ide atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan. Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer

dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lainnya, dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik.

Komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan aktivitas. Dengan komunikasi maka akan berlangsung segala aktivitas, baik antar individu, kelompok, dunia usaha atau organisasi. Begitu pula dalam organisasi formal maupun informal, komunikasi yang baik sangat membantu kelancaran kegiatan organisasi, karena komunikasi memegang peranan yang sangat penting bagi manusia sehingga setiap manusia harus memberikan perhatian khusus terhadapnya. Cahyo, Meftahudin, dan Trihudyatmanto (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada PT. Melindra Eshan Nusantara, komunikasi Staff *marketing*, kurang baik, terlihat dari Staff *marketing* yang lebih lama dalam bekerja tidak membagi ilmu dan menjelaskan proses pekerjaan kepada karyawan baru sehingga karyawan tersebut kurang memahami tugas pekerjaan, Staff *marketing* tidak intens melakukan komunikasi ke atasan sehingga mempersulit penyelesaian tugas yang diberikan, komunikasi lebih banyak dilakukan melalui *handphone* sehingga tidak efektif memahami tugas pekerjaan. berdasarkan permasalahan tersebut sangat berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan.

Selain komunikasi, motivasi kerja dipengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Winarsih, Veronica, dan Anggraini (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah motivasi, karena di dalam motivasi terdapat motivasi yang dapat mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi timbul dalam diri seseorang karena rangsangan terhadap kebutuhan, prestasi dan tujuan, keinginan untuk bekerja keras akan timbul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan hidup yang perlu dipenuhi. Setiap orang mempunyai tingkat kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga setiap karyawan mempunyai tingkat motivasi yang berbeda juga. Adrian (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dan keahlian untuk menuntun para pekerja dan perusahaan agar mau bekerja secara maksimal dengan hasil yang sukses, sehingga dapat sekaligus terpenuhinya hasrat para pekerja dan tujuan perusahaan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada PT. Melindra Eshan Nusantara, motivasi kerja yang terjadi pada Staff *marketing*, yaitu, bonus yang diberikan belum sesuai harapan para karyawan dan tidak adanya jenjang karir sehingga Staff *marketing* kurang semangat dalam bekerja dan tidak termotivasi untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MELINDRA ESHAN NUSANTARA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung ?
3. Apakah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah Staff *marketing* PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung berjumlah 32 karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah . PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung, yang beralamat Jl. Nusantara Gg. Nusantara 1 A LK 1 Rt.03 Kel. Labuhan Ratu Raya Kec. Labuhan Ratu.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada April 2023 sampai selesai.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah. maka peneliti menetapkan tujuan penelitian yaitu.

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang

Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai komunikasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja.

1.5.2 Bagi Institusi IIB Darmajaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi PT. Melindra Eshan Nusantara Bandar Lampung

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian. manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. populasi dan sampel. sumber data. variabel penelitian. operasional variable. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan III.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran