BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, dimana persaingan antara perusahaan baik berskala kecil maupun besar semakin ketat dalam upaya mempertahankan bisnis mereka. Masa pemerintahan Joko Widodo-Ma'ruf Amin hingga 2024, memiliki pekerjaan rumah dalam membenahi SDM yang mesti dilakukan segera. Dari sejumlah indikator perhitungan *Human Capital Index* (HCI) yang dirilis Bank Dunia digunakan untuk mengukur kualitas atau tingkat produktivitas SDM suatu negara (Handi, 2023).

Keinginan perusahaan untuk bersaing dan berkompetensi guna mempertahankan eksistensinya dalam pelayanan masyarakat. Salah satunya adalah memegang peran penting Sumber Daya Manusia. Kemampuan perusahaan untuk berhasil dalam organisasinya sangat bergantung pada sumber daya manusia. Dr. Kasmir (2016), Faktor utama dan kekuatan pendorong dibalik kemampuan perusahaan atau lembaga untuk berhasil atau gagal dalam mencapai tujuan sumber daya manusia. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia diperlukan dibanding lainnya dalam suatu perusahaan, karena sebagai suatu pendekatan yang kreatif dalam mengelola manusia, beberapa melibatkan proses perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen *carrier*, keselamatan, kesehatan, serta korelasi industrial hingga menjalin hubungan kerjasama. Semua kebijakan mengenai SDM diarahkan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan secara inovatif.

Melantik 59 Pejabat, Bupati Gresik Ingatkan Percepatan Penanganan Isu Nasional dan Loyalitas (Chusnul Cahyadi, 2023).

Safitri (2024) menjelaskan perusahaan yang berfokus di bidang pelayanan logistik di kota Gresik adalah PT. (X) dalam motivasi kerjanya memiliki fasilitas yang lengkap, dan memadai karyawan merasa senang karena dapat bekerja dengan baik, karyawan merasa nyaman dalam berkomunikasi dan interaksi dengan rekan kerja, karyawan merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan karyawan juga merasa puas dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan dan karyawan juga merasa termotivasi untuk bekerja. Kegiatan yang sama dilakukan pada penelitian yang penulis buat berfokus pada perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera.

PT. (X) mengalami penurunan pada nilai kinerja karyawannya di tahun 2021, yang kemudian kembali naik di tahun 2022. Pada tahun 2022 pencapaian karyawan lebih baik jika dibandingkan tahun sebelumnya yang berarti kinerja karyawan mulai membaik di tahun 2022. Penilaian kinerja pada PT. (X) dinilai dari nilai prestasi pencapaian target yang mana penilaian ini berbeda di tiap bidang yang ada namun dikarenakan adanya keterbatasan, peneliti tidak dapat menyebutkan penilaian target satu-persatu di tiap bidang yang berbeda tersebut. Kemudian penilaian kinerja juga dinilai dari prestasi pencapaian kompetensi, penilaian kompetensi di tiap bidang sama yaitu meliputi *stakeholder satisfaction* (kepuasan pemangku kepentingan), *integrity & ethics* (integritas dan etika), *innovative & total value added* (inovatif dan total nilai tambah) *and teamwork and cooperative* (kerja tim dan kooperatif). Untuk mengukur nilai pencapaian kinerja sendiri digunakan *grade ABCD*.

Kegiatan yang sama dilakukan pada penelitian yang penulis buat berfokus pada perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera.

Sub bagian umum dan kepegawaian Departemen SDM PT. Gresik Cipta Sejahtera telah memberikan rincian yang diperlukan dan cocok untuk memberikan ringkasan evaluasi kinerja karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera secara keseluruhan pada tahun 2022 dan 2023. Penyajian ringkasan rekapitulasi data menunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kinerja karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera.

REKAP PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT.GCS			
KATEGORI	NILAI	JUL-DES 2022	JAN-JUN 2023
AMAT BAIK	91-100	30	33
BAIK	76-90	72	68
CUKUP	61-75	-	-
SEDANG	51-60	-	-
KURANG	<50	-	-
TOTAL		102	101

Sumber: Data Internal PT.GCS (2023)

Dengan mempertimbangkan tabel di atas periode bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2022 dengan jumlah 30 karyawan dengan kategori amat baik dan 72 karyawan dengan kategori baik. Namun pada periode bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2023 dengan jumlah 33 karyawan dengan kategori amat baik dan 68 karyawan dengan kategori baik. penilaian kinerja juga dinilai dari prestasi pencapaian kompetensi, penilaian kompetensi di tiap bidang sama yaitu meliputi

Komitmen Organisasi, *Team Work*, Keahlian Teknikal, Semangat Berprestasi. Untuk mengukur nilai pencapaian kinerja sendiri digunakan *grade* 1 sampai 5.

Kinerja perusahaan tidak dapat mencapai optimalitasnya tanpa dukungan penuh dari karyawan yang juga memberikan kinerja optimal. Suatu program atau rencana kerja yang telah disusun dalam rangka mencapai target tertentu mengalami kegagalan, hal tersebut mungkin tidak efektif jika tidak mendapatkan dukungan sepenuhnya dari seluruh karyawan. Kualitas kerja yang diharapkan kegiatan sesuai dengan harapan dan kebutuhan. Kinerja karyawan ketika sebuah bisnis menghadapi masalah eksternal yang tak terhindarkan, signifikansinya akan bertambah diprediksi sebelumnya. Kondisi ini menjadi titik kritis karena kinerja karyawan, yang menjadi prasyarat utama dalam kemajuan perusahaan. Kerjasama baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) memiliki peranan kunci dalam kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

Dalam mendorong sikap seseorang terhadap loyalitas kerja karyawan, salah satu permasalahan mendasar adalah bagaimana sebenarnya menciptakan loyalitas kerja karyawan. Bambang (2016) mendefinisikan loyalitas kerja sebagai dedikasi seorang karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan untuk tanda kesetiiaannya kepada perusahaan.

Loyalitas baik merupakan jenis loyalitas karyawan berbasis kantor. Tanda komitmen pekerja terhadap bisnis. Karyawan yang loyal akan bangga melakukan pekerjaan terbaiknya untuk organisasi dan mengambil alih tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya karena mereka menyukai dan merasa memiliki

profesinya. Orang yang setia juga akan bersedia bekerja sama dengan orang lain. Orang dengan pola pikir seperti ini akan bekerja sama dengan baik dalam sebuah kelompok. Tindakan bekerja sama untuk mencapai tujuan melalui komunikasi dan manajemen yang terkoordinasi dikenal sebagai kerja tim. Saling percaya, komunikasi, dan komitmen bersama adalah faktor yang mempengaruhi kerja tim.

Komunikasi ini tidak hanya terjadi agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik, tidak hanya antara atasan dan bawahan, tetapi juga diantara sesama rekan kerja. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan (Daulay, et al., 2017). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Mafra (2017) bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya *miss communication* yang akan bisa berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai. (Hanafi, A., & Zulkifli, 2019) menyatakan komunikasi tidak hanya ide atau informasi antara dua individu, melainkan komunikasi mereka terdiri dari berbagai macam elemen yang lebih luas, seperti nada, ekspresi wajah, dan unsur-unsur lainnya melainkan beragam komponen yang bersifat ekspresif dan lebih komprehensif.

Selain itu, untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan, seorang individu memerlukan sikap yang mendorong dari luar agar melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih fokus dan memiliki dedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada

tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor motivator.

PT. Gresik Cipta Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha perdagangan bahan kimia, pupuk, pestisida gas industri, kesupplier, jasa angkutan, pergudangan serta produksi pupuk organik. PT. Gresik Cipta Sejahtera mendistribusikan pupuk dan barang dagang lainnya hingga ke pelosok negeri dalam rangka mendukung ketahanan pangan dan mendukung kinerja perekonomian nasional.

Dari permasalahan tersebut, menggambarkan ketidakadilan dalam penilaian kinerja karyawan merasa tidak puas penilaian kinerja mereka dianggap tidak adil atau tidak akurat. Sistem penilaian kinerja yang tidak transparan dapat merugikan kepercayaan dan loyalitas. Kurangnya transparansi dan komunikasi yang kurang baik juga menyebabkan ketidakpuasan. Dalam ketidakpuasan perlakuan alokasi sumber daya manusia dapat merugikan rasa percaya dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi kurang jelas dari manajemen dapat menciptakan ketidakpastian antar karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan manajemen cenderung kurang termotivasi.

Berdasarkan hasil data pertanyaan berupa kuesioner selama. Kurangnya pengakuan dan apresiasi karyawan telah merasakan usahannya tidak diakui atau dihargai oleh manajemen atau rekan kerja mungkin kehilangan motivasi. Pengakuan atas prestasi atau kontribusi penting untuk memelihara semangat kerja. Berikut skema komunikasi yang digunakan perusahaan pada departemen SDM.

Berdasarkan uraian dan penulisan di atas, penulis menemukan fenomena di PT. Gresik Cipta Sejahtera yang mana merupakan masalah yang penulis kerjakan. dibutuhkan seorang pimpinan atau atasan yang dapat membuat suasana atau kondisi kantor menjadi nyaman bagi karyawan dan bawahannya serta perlu dijaganya keharmonisan atau keakraban antara rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan sehingga dapat meningkatkan ambisi yang baik, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PT. Gresik Cipta Sejahtera.

Untuk itu maka penulis yang berkaitan rumusan masalah dengan mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Loyalitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat menetapkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera?
2. Bagaimana Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera?
3. Bagaimana Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat memberikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Gresik memungkinkan untuk melihat dan mendapatkan informasi lebih lanjut tentang Pengaruh Loyalitas, komunikasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat membantu untuk belajar tentang manajemen sumber daya manusia dengan cara yang praktis dan mempraktikan teori dengan berbagi pengetahuan tentang Pengaruh Loyalitas, Komunikasi dan kerja motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Gresik Cipta Sejahtera.

1.5 Kesenjangan Penelitian

Berdasarkan informasi latar belakang yang diberikan di atas ditemukan adanya konsistensi pada hasil – hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait faktor-faktor tersebut. Penelitian berkaitan dengan komunikasi juga telah dilakukan oleh Bimantara, Mayu *et al.*, (2021) dengan hasil penelitian berpengaruh sangat signifikan komunikasi dengan kinerja karyawan. Pada peneliti lain oleh Dwi *et al.*, (2023) hasil penelitian pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja menurut hasil penelitian Nurjaya (2021) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan kinerja karyawan. hasil penelitian lain oleh Ningrum & Pambudi, (2021) menunjukkan layak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wiediya & Andy, (2022) menurut deteksi studi, kinerja karyawan secara signifikan tidak dipengaruhi oleh loyalitas kerja. penelitian Lorens (2020) hasil penelitian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dalam penelitian terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya, investigasi lebih lanjut diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana ketiga faktor tersebut berdampak pada kinerja karyawan.