

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pasang surut perkembangan bisnis properti di Indonesia cukup menyita perhatian para investor. Dahulu, bisnis properti sangat menjanjikan hasilnya bagi perusahaan. Namun, beberapa tahun belakangan ini pertumbuhan bisnis properti sangat rentan dikarenakan perlambatan pertumbuhan ekonomi. Mulai tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 4,8%. Tetapi dari tahun ke tahun pertumbuhan ekonomi memasuki masa stabil. Pada tahun 2016 sebesar 4,94%, tahun 2017 sebesar 4,94%, tahun 2018 sebesar 5,19%, serta tahun 2019 sebesar 5,18%. (tradingeconomics.com).

Salah satu bisnis yang berkembang di bidang properti adalah perusahaan cat. Selain faktor pertumbuhan ekonomi, persaingan merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Dari waktu ke waktu terjadi persaingan yang begitu ketat antar perusahaan, yang diharapkan perusahaan mampu bertahan hidup dan dapat terus berkembang. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif di tengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

PT. Nippon Paint Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi cat dan pelapis. Sebagai salah satu cat dan coating produsen terkemuka di Asia

dan dunia yang memiliki jaringan pabrik manufaktur dan kantor yang tersebar di Benua Asia, Amerika Utara dan Eropa. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan produk dan layanan yang inovatif, yang membantu melindungi dan memperindah sekitarnya. Perusahaan ini juga memiliki nilai perusahaan yang terus menjadi pedoman pada jantung organisasi dan telah diaplikasikan pada tujuan bisnis. Nilai perusahaan tersebut antara lain; nilai penciptaan, kemitraan, inovasi, teamwork, kewiraswastaan, dan integritas. PT. Nippon Paint di Indonesia beralamat di Jalan Ancol Barat/A5/C/No. 12, Jakarta 14430. Untuk dapat lebih menguasai pasar dunia, perusahaan ini juga memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten. (nipponpaint-indonesia.com).

Namun pada kenyataannya PT. Nippon Paint Indonesia yang sudah tergolong perusahaan maju, masih terdapat masalah di dalam perusahaan yang pertama terkait dengan komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Divisi Raw Material, yang tugasnya mengurus sistem untuk mengawasi proses arus bahan baku agar tetap dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan Nippon Paint Indonesia. Menyatakan bahwa, terjadi kurang tersampainya informasi karena di perusahaan ini terkadang menggunakan Bahasa Jepang untuk berkomunikasi baik pada saat rapat, kunjungan advisor maupun pengecekan, dan kegiatan lain dengan atasan. Hal-hal tersebut yang dapat menyebabkan kurangnya keterlibatan kerja seorang karyawan, khususnya karyawan baru yang harus terlebih dahulu diberikan pelatihan yang nantinya akan menunjang pengembangan karir karyawan di PT. Nippon Paint Indonesia.

Maka dari itu peneliti ingin mengetahui pengaruh komunikasi, keterlibatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2017), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal, ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah komunikasi. Robbins dalam Ardiansyah (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Untuk mencapai keberhasilan kepemimpinan dan manajemen, komunikasi merupakan syarat yang tidak bisa diabaikan. Penelitian yang dilakukan Senen (2016), Ardiansyah (2016), Fahrurazi (2014), Katidjan (2017), dan Suwanda (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumaki dkk (2015) bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Selain komunikasi, keterlibatan kerja juga merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan. Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright dalam Muliana (2015) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang

mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan Abror Lisman (2019), Widyawati (2017), Septiadi (2017) dan Alfajri (2019) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskanadar dkk (2019) bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila seorang karyawan sudah dapat mengukur dirinya dalam keterlibatan kerja, maka karyawan dapat melakukan pengembangan karir. Menurut Oduma and Were (2014) pengembangan karir merupakan suatu proses yang sering digunakan untuk menutup kesenjangan antara kinerja saat ini dan kinerja yang diharapkan di masa mendatang. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2018), Saehu (2018), Suryadani (2016) serta Kurniawan dkk (2017) pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Kaseger dkk (2017) pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaseger dkk (2017) tentang pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Peneliti menambah variabel komunikasi yang diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Katidjan dkk (2017) dengan judul pengaruh kompensasi, komunikasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Metra

Palma Fire (Medco Agro) Jakarta headquarters. Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nippon Paint Indonesia. Berdasarkan dari ulasan beberapa penelitian dan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh komunikasi, keterlibatan kerja dan pengembangan karir pada PT. Nippon Paint Indonesia.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Nippon Paint Indonesia?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Nippon Paint Indonesia?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Nippon Paint Indonesia?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah:

1. Subyek penelitian ini adalah karyawan bagian *Store FG* PT. Nippon Paint Indonesia.
2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah komunikasi, keterlibatan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dibatasi dari Bulan Desember 2019 sampai dengan Bulan Januari 2020.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Paint Indonesia.
2. Untuk mengetahui keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Paint Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Paint Indonesia.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik dari segi akademis maupun dari segi implikasi praktis yaitu:

##### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan strategi peningkatan sumber daya manusia.

##### 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi serta dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

### 3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan peneliti sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

