

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era yang semakin berkembang ini, sumber daya manusia menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan untuk tetap bertahan dan berkembang. Dalam upaya mempertahankan dan mewujudkan tujuan keberhasilan perusahaan, pihak perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Peran kinerja karyawan penting bagi kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan, tidak hanya menguntungkan seseorang saja namun juga memiliki dampak langsung terhadap kesuksesan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Ma'ruf & Nugroho, 2025).

PT. Solo Beton Sragen adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi, penyedia alat berat seperti *truk mixer*, *concrete pump*, *carmix*, *wheel loader*, *excavator* dan *batching plant* ke kontraktor, selain itu juga menjadi penyedia *ready-mix on-site* beberapa proyek infrastruktur. PT. Solo Beton Sragen sendiri didirikan pada awal tahun 2014 dan sudah terkenal menjadi pemasok beton untuk berbagai proyek infrastruktur strategis di Jawa Tengah. Seiring perkembangan teknologi dan tuntutan pasar, PT. Solo Beton Sragen berusaha untuk beradaptasi dan mengembangkan perusahaan agar semakin maju dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenisnya. Oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan data perhitungan kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen yang dihitung dari bobot persentase absensi, kejujuran, tanggungjawab, kemampuan hasil kerja, loyalitas, kerjasama, kepemimpinan dan kedisiplinan pada setiap tahunnya, Pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan sebesar 72% yang dimana adanya penyesuaian sistem kerja baru setelah pandemi covid, kemudian kinerja pada tahun 2023 mengalami peningkatan menjadi 95% yang dimana profitabilitas perusahaan tergolong sangat baik, kemudian kinerja pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 82%. Meskipun tidak mengalami penurunan secara signifikan, penurunan tersebut mengindikasikan bahwa belum optimalnya pengelolaan

sumber daya manusia dalam perusahaan, hal itu berpotensi memengaruhi profitabilitas perusahaan ke depannya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada 20 Agustus 2025, beberapa karyawan PT. Solo Beton Sragen menyampaikan bahwa terkadang kinerja dapat menurun karena beberapa alasan, seperti tidak ada imbalan di luar gaji seperti bonus dan pada peluang promosi jabatan masih rendah. Adapun, beberapa kali terjadi konflik internal antar pekerja karena adanya masalah pribadi antar diri para pekerja yang menyebabkan perdebatan hingga mendapatkan surat peringatan (SP), juga pernah terjadi miskomunikasi yang mengakibatkan beberapa kritik dari konsumen. Berdasarkan keadaan tersebut, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen maka dilakukan menyebarkan kuesioner pendahuluan pada 39 karyawan PT. Solo Beton Sragen. Berdasarkan hasil survei awal dengan kuesioner yang menanyakan mengenai bonus 20 karyawan merasa dengan adanya bonus dapat mendorong bekerja lebih baik dan 19 karyawan adanya bonus tidak memengaruhi dorongan untuk bekerja lebih baik. Hasil survei awal dengan kuesioner yang menanyakan mengenai peluang promosi jabatan 30 karyawan merasa dengan adanya peluang promosi jabatan dapat mendorong bekerja lebih baik dan 9 karyawan tidak merasa adanya peluang promosi jabatan dapat mendorong bekerja lebih baik. Hasil survei awal dengan kuesioner yang menanyakan mengenai kepribadian, diketahui bahwa 29 karyawan merasa sikap dan sifat rekan kerja memengaruhi hasil kerja dan 10 karyawan tidak merasa sikap dan sifat rekan kerjanya berpengaruh hasil kerja. Hasil survei awal dengan kuesioner yang menanyakan komunikasi, diketahui bahwa 31 karyawan merasa bahwa komunikasi yang baik dapat mendorong bekerja lebih baik dan 8 karyawan tidak merasa ada dampak komunikasi yang baik dapat mendorong bekerja lebih baik. Hasil ini mengindikasikan bahwa ada pengaruh motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi yang diduga memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mahardika dalam (Kristiani, 2022) motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan, imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah serta tunjangan yang berasal

dari luar pribadi karyawan disebut juga motivasi ekstrinsik. Didukung oleh penelitian (Ma'ruf & Nugroho, 2025) adanya insentif finansial, pengakuan dan peluang promosi dapat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, kepribadian individu memegang peranan penting dalam pembentukan interaksi sosial yang profesional di dalam lingkungan kerja. Menurut (Azim, 2022) pada dasarnya setiap individu memiliki karakteristik unik, apabila perbedaan ini tidak dikelola dengan baik maka dapat menimbulkan gesekan atau ketidakselarasan antar karyawan. Didukung oleh penelitian (Adeba et al., 2022) adanya ketidakcocokan kepribadian dapat memicu ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga memengaruhi kefokusannya seseorang yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, komunikasi dapat diartikan sebagai jembatan penghubung antara individu dalam organisasi yang menjadi bagian penting dalam koordinasi, kolaborasi dan penyelesaian masalah (Delpianti, 2023). Apabila terjadi komunikasi yang tidak efektif, baik karena hambatan struktural maupun interpersonal akan dapat menghambat aliran informasi pemicu kesalahpahaman sehingga dapat menurunkan kinerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi saling berkaitan memengaruhi kinerja karyawan, yang dimana motivasi ekstrinsik mendorong semangat kerja karyawan, kepribadian memengaruhi interaksi antar karyawan serta komunikasi yang dapat memperlancar koordinasi kerja. Walaupun penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan, hasil yang diperoleh masih bersifat parsial dan belum ada yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan terutama pada sektor konstruksi khususnya pada perusahaan penyedia *ready-mix* seperti PT. Solo Beton Sragen. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen. Maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linier

berganda dengan judul **“Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kepribadian dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Solo Beton Sragen”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen?
2. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen?
4. Apakah motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen.
2. Menganalisis kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen.
3. Menganalisis komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen.
4. Menganalisis motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen.

1.4 Batasan Masalah

Agar pengamatan yang dilakukan dalam penelitian tidak keluar dari pembahasan, maka diperlukan adanya batasan masalah. Penelitian ini memiliki batasan masalah adalah penelitian dilakukan di PT. Solo Beton Sragen pada bulan Juli – November 2025.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi pihak terkait:

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang sumber daya manusia khususnya pada variabel motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi yang memengaruhi kinerja karyawan, serta penelitian ini dijadikan sebagai tugas akhir skripsi sebagai syarat S1 Teknik Industri.

1.5.2 Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu, referensi serta kontribusi bagi mahasiswa, dosen dan seluruh pihak perguruan tinggi yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa mengenai motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau pertimbangan agar dapat meningkatkan tata cara pengelolaan karyawan yang baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh hasil penulisan yang jelas, maka penulisan skripsi ini disusun secara sistematis, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab 1 ini berisi latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 ini berisi landasan teori yang mendukung untuk dilakukannya penelitian ini, analisis data, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis dan sejarah perusahaan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab 3 ini berisi tahapan penelitian yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian. Terdiri dari diagram alir penelitian, studi pendahuluan, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hasil dan pembahasan, kesimpulan dan saran.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Pada bab 4 ini berisi tahap pengumpulan data yang telah diperoleh dalam penelitian ini, setelah itu data yang diperoleh dilakukan pengolahan data

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Pada bab 5 ini berisi hasil analisis data beserta dengan penjelasan, mengenai apakah variabel dalam penelitian ini saling berpengaruh atau tidak.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab 6 ini berisi kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan sebagai saran untuk perbaikan permasalahan.