

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

PT Perkebunan Nusantara III Medan yang populer dengan istilah nama PTPN III (Persero) merupakan salah satu dari beberapa jenis dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beroperasi pada bidang pemasaran, perkebunan serta pengelolaan hasil dari perkebunan mencakup kakao, kelapa sawit dan karet. PTPN III berdiri pada 14 Februari 1996, yang berkantor di Jl. Sei Batang Hari No. 2 Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Sumatera Utara. Dalam pelaksanaan penelitian, penulis memprioritaskan terhadap Produksi Karet yang dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara III.

Pertanggungjawaban terhadap pengembangan dari jangka ke depan dari PTPN III berada di tangan para semua karyawan, maka dari itu manajemen perusahaan memiliki kemauan yang tekad untuk memmanifestasikan pola pikir bisnis yang baru dari PTPN III yang memiliki misi untuk memberikan motivasi pada para semua karyawan yang ikut ambil bagian secara aktif dalam mengembangkan komunitas, pengembangan komunikasi berdasarkan keterbukaan, kesetaraan, dan kebhinekaan, serta meningkatkan semangat kerja dan mengorganisasikan (perlakuan) pada para semua karyawan yang bekerja sebagai kesatuan integral yang strategis serta mengembangkannya dengan optimal, misi tersebut diharapkan dapat mewujudkan peningkatan produktivitas kerja dan keunggulan kompetitif.

Namun yang menjadi permasalahannya PT Perkebunan Nusantara III Medan masih mengalami kesulitan dalam mewujudkan misi tersebut. Hal ini dapat dilihat dari persentase target dan pencapaian produksi karet sepanjang tahun 2018 dimana perusahaan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi. Pada Januari periode 2018 perusahaan hanya mampu mencapai target sebesar 72.15% saja, Februari 77.24%, Maret 77.34%, April 79.33%, Mei 83.37%, Juni 89.26%, Juli 90.43%, Agustus 94.60%, September 98.60%, Oktober 100.49%, November 101.37%, dan Desember 102.88%. Diketahui sepanjang tahun 2018 pencapaian tertinggi hanya bulan Desember yaitu 102.88% dan pencapaian terendah pada Januari yaitu 72.15%.

Diduga penurunan pencapaian target produksi karet tersebut berasal dari minimnya motivasi. Berdasarkan pada hasil dari pelaksanaan penelitian bisa dipahami bahwasanya motivasi dari karyawan, hal semacam ini bisa ditinjau berdasarkan pada sikap yang dipertunjukkan oleh para karyawan yang masih belum bersedia agar melaksanakan kerjasama, selalu datang terlambat dan kurang untuk menaati peraturan. Adanya karyawan yang tidak

termotivasi tersebut diakibatkan oleh tingginya beban pekerjaan yang melebihi kemampuan sedangkan pemberian bonus sebagai apresiasi tidak diberikan. Pada dasarnya motivasi ialah salah satu faktor yang memainkan peranan yang signifikan di dalam menaikkan produktivitas, karena dengan tersedianya para karyawan yang termotivasi akan mendorong karyawan lebih tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya, karena tanpa adanya motivasi setiap karyawan belum tentu mau untuk mengerahkan segala kemampuannya secara optimal.

Selain motivasi, komunikasi juga diduga sebagai penyebab penurunan produktivitas, permasalahan yang peneliti temukan ialah bahwa hubungan komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan tersebut masih belum tercipta dengan optimal, salah satunya pada bagian produksi, karyawan memiliki hambatan untuk menerima informasi dengan baik karena protokol dan birokrasi yang wajib untuk dilewati, misalnya beberapa manajer dan beberapa kepala bagian, dengan demikian kesalahan tafsir terhadap isi dari informasi kemungkinan besar akan terjadi. Perubahan tiap informasi cenderung akan diubah oleh sang penyampai berdasarkan pada kepentingan untuk pribadinya sendiri, meskipun adanya hubungan komunikasi yang baik akan memiliki keterkaitan yang besar dalam pengembangan dari produktivitas karyawan.

Hal lain yang diduga menjadi penghambat peningkatan produktivitas ialah rendahnya semangat kerja yang dimiliki oleh para karyawan yang bekerja pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang diduga stres karena beban pekerjaan yang terlalu banyak, kurangnya kesempatan untuk berkembang, serta kurangnya pelatihan yang berfungsi untuk melatih kemampuan, kecerdasan, emosional, komunikasi serta cara pemberian umpan balik dan apresiasi yang baik.

Merujuk pada uraian latar belakang penelitian yang dijelaskan tersebut di atas, dengan demikian peneliti memiliki keterkaitan untuk melaksanakan suatu penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Medan”

1.2 Identifikasi Masalah.

Merujuk pada ulasan dari latar belakang penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, dengan demikian peneliti bisa melaksanakan perumusan berkenaan dengan identifikasi masalah seperti di bawah ini;

1. Motivasi kerja yang diperlihatkan oleh para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III masih rendah menyebabkan kinerja karyawan menurun.

2. Komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal karena memiliki hambatan untuk menerima informasi dengan baik sehingga kinerja karyawan menurun.
3. Rendahnya semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan adanya stres kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.
4. Produktivitas karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan mengalami ketidakstabilan dalam pencapaian target produksi karet selama periode Januari-Desember 2018

1.3 Tujuan penelitian

Merujuk pada uraian berkenaan dengan latar belakang masalah dari penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, di dalam penelitian ini bisa dihasilkan tujuan pelaksanaan penelitian ini ialah, sebagaimana berikut

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka adapula tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melaksanakan pengujian dan juga penganalisisan berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari Motivasi pada variabel terikat atau dependen yakni produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Untuk melaksanakan pengujian dan juga penganalisisan berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari komunikasi pada variabel terikat atau dependen yakni produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Untuk melaksanakan pengujian dan juga penganalisisan berkenaan dengan pengaruh dari variabel bebas atau independen dari semangat kerja pada variabel terikat atau dependen yakni produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Semangat Kerja pada variabel terikat atau dependen yakni produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.

1.4 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Berdasarkan uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:111) menjelaskan bahwa motivasi dalam bekerja memainkan peranan signifikan di dalam baik atau buruknya tingkat produktivitas yang dihasilkan pada suatu organisasi atau perusahaan. Dengan tidak tersedianya motivasi yang dimiliki oleh para karyawan untuk melaksanakan kerjasama

terhadap kepentingan yang dipunyai oleh suatu organisasi atau perusahaan, dengan demikian tujuan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan menemui keberhasilan. Namun bilamana motivasi yang diperlihatkan oleh para karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tersebut baik, dengan demikian akan menghasilkan tujuan yang dipunyai oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut bisa terpenuhi.

1.5 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas

Dalam jurnal Hidayat dan Uliya Hasanah (2016), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif diciptakan perusahaan agar para semua karyawan yang memperoleh tugas atau perintah yang baru tersebut mampu melaksanakan secara benar dan baik. Apabila komunikasi ini dapat diterapkan dengan baik maka akan mendorong produktivitas kerja karyawan sehingga mempermudah tercapainya tujuan organisasi.

1.6 Teori Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas

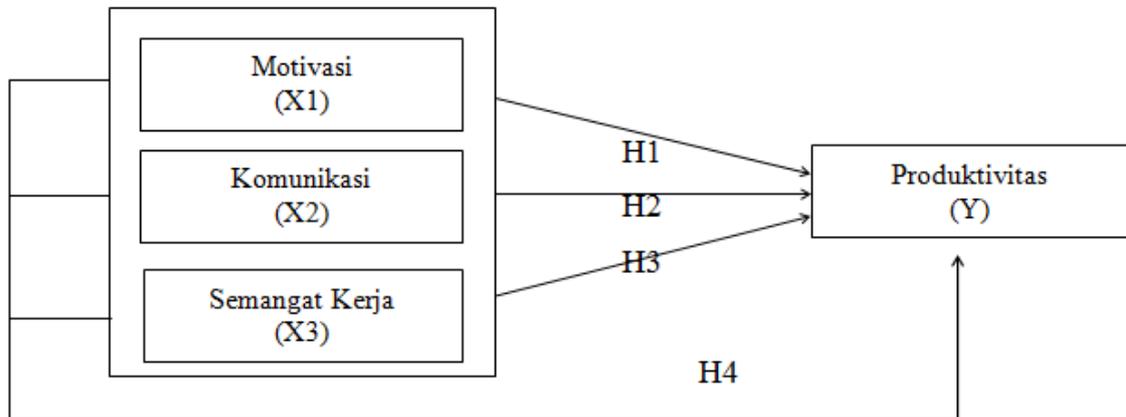
Berdasarkan uraian penjelasan yang dikemukakan oleh Sri Widodo (2015:104) menyatakan bahwa semangat kerja merefleksikan keadaan dari para karyawan yang berada pada lingkungan kerja mereka tersebut. Jika semangat kerja yang dipunyai oleh para karyawan tersebut tinggi, dengan demikian organisasi atau perusahaan tersebut mendapatkan beberapa keuntungan, misalnya ialah minimnya tingkat dari karyawan yang tidak masuk kerja, minimnya perusahaan untuk melaksanakan perekrutan terhadap calon karyawan baru, serta menaikkan tingkat produktivitas dari para tenaga kerja.

1.7 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian
1	Salis Rabindra Ishaya	2017	Pengaruh dari Motivasi pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Jakarta Selatan.	Untuk melaksanakan pengujian dan penganalisisan dari pengaruh dari Motivasi pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Jakarta Selatan.
2	Bulan Oktarima	2015	Pengaruh dari Komunikasi pada Produktivitas Kerja dari Karyawan di CV. Bintang Pratama Promosindo.	Untuk melaksanakan pengujian dan penganalisisan dari pengaruh Komunikasi pada Produktivitas Kerja dari Karyawan di CV. Bintang Pratama Promosindo.
	Amelia R. Musak Riane Johnly Pio Revo Tompi	2015	Pengaruh dari Semangat Kerja pada Produktivitas Kerja oleh para Karyawan yang bekerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado.	Untuk melaksanakan pengujian dan penganalisisan Pengaruh Semangat Kerja terhadap Pengaruh dari Semangat Kerja pada Produktivitas Kerja oleh para Karyawan yang bekerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan

1.8 Kerangka Konseptual

Merujuk pada uraian dari tinjauan pustaka dan juga latar belakang penelitian tersebut di atas, dengan demikian peneliti bisa membuat kerangka konseptual penelitian sebagaimana berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan di dalam pelaksanaan penelitian ini, hipotesis yang bisa dihasilkan rumusan ialah sebagaimana berikut ini:

1. Variabel bebas atau independen dari motivasi memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Variabel bebas atau independen dari komunikasi memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Variabel bebas atau independen dari semangat kerja memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
4. Variabel bebas atau independen dari motivasi, komunikasi, dan semangat kerja memberikan sumbangan pengaruh pada variabel terikat atau dependen dari produktivitas kerja dari para karyawan yang bekerja di PT.Perkebunan Nusantara III Medan.