

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan tolak ukur bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. PT Perkebunan Nusantara atau disingkat dengan PTPN adalah [Badan Usaha Milik Negara Indonesia](#) yang bergerak di bidang [perkebunan kelapa sawit](#) dan [karet](#). Namun dalam upaya mewujudkan kinerja karyawan PTPN nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya untuk meningkatkan Kualitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. komunikasi yang baik juga akan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang baik. Karena apabila komunikasi dapat terjalin dengan baik, maka karyawan tersebut akan dapat melakukan pekerjaan dengan benar. pada PTPN III Kebun Rambutan masih kurang dalam penyampaian komunikasi terhadap karyawannya. Dalam perusahaan komunikasi ataupun penyampaian perihal pekerjaan dengan benar akan dapat lebih mudah untuk memperoleh dan mempertahankan karyawan agar tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal, Pemberian kompensasi yang baik juga akan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang baik. Karena apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. maka hendaknya pimpinan perusahaan harus memerhatikan segala kebutuhan yang berhubungan dengan karyawan.. Pada PTPN III Kebun Rambutan masih kurang baik dalam memberikan motivasi karyawannya. Dari insentif, kenaikan pangkat, kesempatan cuti, ataupun administrasi yang baik.

Lingkungan kerja merupakan area dimana tempat seseorang melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang karyawan melakukan pekerjaan fisik maupun non fisik, Keberhasilan perusahaan juga ditunjang oleh lingkungan kerja yang nyaman. oleh sebab itu diperlukan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan,

Hal ini memicu tidak tercapainya target yang maksimal pada PTPN III Kebun Rambutan. organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih) , serta lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan, hubungan antara sesama kerja, hubungan dengan bawahan).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja seseorang juga dapat menentukan kinerja organisasi yang harus berpedoman kepada aturan-aturan yang berlaku secara umum (yang dikeluarkan oleh organisasi profesi dan organisasi lainnya yang berkaitan). Maka kinerja dapat diartikan suatu ukuran perbandingan, baik buruknya aktivitas organisasi melalui hasil-hasil yang dicapai (*output*) sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan *survey* awal bahwa adanya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk memilih dan menyusun penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kurangnya komunikasi yang baik dalam bekerja sehingga banyak karyawan yang terlambat dan absen
2. Motivasi kerja karyawan yang kurang dalam bekerja sehingga karyawan kurang produktif dalam bekerja
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja sehingga pegawai merasa terganggu.
4. Karyawan yang kurang produktif dalam bekerja mengakibatkan penyelesaian target kinerja tidak terselesaikan

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Kebun Rambutan ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Kebun Rambutan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Kebun Rambutan ?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Kebun Rambutan ?

I.5 Teori Tentang Komunikasi

I.5.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Fahmi (2016: 163), Komunikasi adalah pesan yang tersampaikan yang digunakan oleh satu pihak kepada pihak lain dari pesan secara langsung atau dari media atau tidak langsung.

Menurut Sopiah (2018: 141), Komunikasi diartikan sebagai penyimpanan atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik secara lisan, tertulis atau menggunakan alat komunikasi.

I.5.2 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu :

1. Pemahaman
2. Pengaruh pada sikap
3. Hubungan yang makin baik
4. tindakan

I.6 Teori Tentang Motivasi

I.6.1 Pengertian Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 1), Motivasi kerja adalah keadaan dimana keadaan mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai keinginannya. Maka di dalam perusahaan pasti ada sesuatu yang mendorong karyawan untuk bekerja agar kinerja karyawan tidak menurun.

Menurut Bangun (2012: 313), Motivasi dapat diartikan sebagai tindakan untuk mempengaruhi seseorang agar dapat bertindak laku agar seseorang dapat bertindak atau berperilaku (berperilaku) secara teratur.

Menurut Priansa (2018: 202), Motivasi kerja merupakan tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaannya.

I.6.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja

I.7 Teori Tentang Lingkungan Kerja

I.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43), lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2015: 27), Suatu kondisi lingkungan kerja yang dinilai baik atau sesuai apabila karyawan di dalam perusahaan dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Steve (2012: 37), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan dalam bekerja. Segala sesuatu yang ada di tempat kerja adalah lingkungan kerja.

I.7.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Darodjat (2015: 168), “Ada indikator yang dapat dijadikan tolak ukur lingkungan kerja yang ideal, yaitu:

1. kebijakan yang sehat
2. pengawasan yang kompeten
3. teman yang menyenangkan
4. lingkungan kerja yang nyaman

I.8 Teori Tentang Kinerja

I.8.2 Indikator Kinerja

Menurut Wilson (2012:233) secara umum terdapat 4 aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran

I.9 Peneliti Terdahulu

Tabel 1.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alfiza, Darwin, Marisa, Efendi (2014)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Pematang Siantar	Variabel independen adalah Komunikasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Fransiskus & Djoko (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Kalla Makassar	Variabel independen adalah komunikasi sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ita, Novita, dkk (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta	Variabel independen lingkungan kerja sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Vivi & Wasiman (2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia TBK	Variabel independen adalah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan	Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.10 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010:77), “Komunikasi adalah gerak dan pemahaman makna. Transferensi makna artinya jika informasi atau gagasan belum tersampaikan maka komunikasi belum terjadi”.

I.11 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

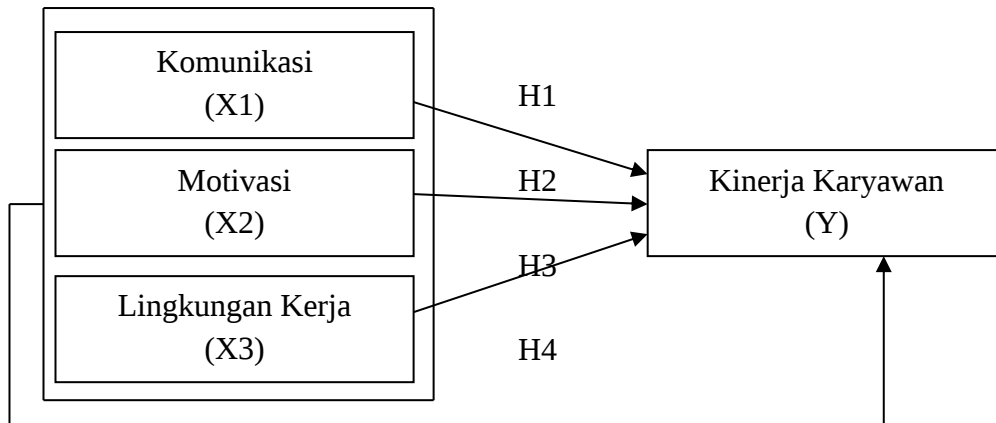
Menurut Hamzah Uno (2012:72) Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

I.12 Teori Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

1.13 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah diuraikan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.14 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian. berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka fikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan

H2: Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan

H4: Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan