

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu model dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana di perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan kerena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan supaya mendapatkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga kinerja yang tinggi. Prestasi kerja di evaluasi secara kontinu, pengawas mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya secara optimal. Dengan demikian produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan.

PT. Sushi Indo Sukses Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan dimana menu yang tersedia di Sushi tei ini sangat bervariasi, mulai dari shushi, udon, yakimono, dontori, sashimi, ramen, tempura dan untuk di Medan sendiri ada menu lokal favorite Medan dan menu ini hanya ada di Shushi tei Medan. Memiliki beberapa kendala dalam menjalankan perusahaannya, kendala tersebut yaitu komunikasi kerja, motivasi, pelatihan kerja dan produktivitas karyawan.

Komunikasi kerja merupakan suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, atau organisasi dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada komunikasi yang dimiliki karyawan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri belum mampu berjalan dengan baik. Hal ini dilihat dari kesalahan komunikasi yang dialami oleh karyawan yang mengakibatkan karyawan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. Seperti permasalahan karyawan berujung pada sebuah konflik dalam masalah personal dan salah persepsi, sehingga rasa percaya diri dan keakraban antara manajer dan sesama karyawan jadi kurang membaik dalam menjalankan tugas di perusahaan.

Motivasi merupakan sebagai dorongan yang menggerakan jiwa dan perilaku seseorang berbuat sesuatu tertentu. Pada motivasi PT. Sushi Indo Sukses Mandiri memiliki permasalahan dimana kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar dan tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas. Hal ini memperlihatkan motivasi menurun pada karyawan yang bekerja diperusahaan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, serta proses belajar yang terencana. Pada pelatihan ini masih kurang efektif dilihat dari keterampilan dalam melakukan pekerjaan kadang salah dan tidak sesuai, karyawan masih ada yang sering terlambat masuk kerja dan Saat berbicara masih ada yang kurang sopan. Hal ini menunjukkan penurunan pendapatan perusahaan.

Produktivitas merupakan perbandingan secara matematis antara hasil kerja yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam produksi. PT. Sushi Indo Sukses Mandiri produktivitas karyawannya masih rendah terlihat dari sistematika kerja yang tidak terstruktur dengan baik karena belum memiliki SOP yang baku dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dan permasalahan personal yang tidak teratasi sehingga menurunnya produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan penurunan produktivitas karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **"Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT.Sushi Indo Sukses Mandiri Medan"**

I.2 Identifikasi masalah

Sesuai paparan latar belakang tersebut, masalah yang ditemui dalam penelitian di PT.Sushi Indo Sukses Mandiri Medan, diantaranya ialah

1. Komunikasi kerja yang dijalankan karyawan belum memiliki alur yang benar sehingga masih ditemukan kesalahan dalam bekerja.
2. Motivasi kerja karyawan masih rendah terlihat dari kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar dan tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas
3. Pelatihan kerja masih kurang efektif dilihat dari keterampilan dalam melakukan pekerjaan kadang salah dan tidak sesuai, karyawan masih ada yang sering terlambat masuk kerja dan saat berbicara masih ada yang kurang sopan
4. Produktivitas karyawan masih rendah terlihat dari sistematika kerja yang tidak terstruktur dengan baik

I.3 Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian sesuai dengan latar belakang masalah ialah

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan di PT.Sushi Indo Sukses Mandiri Medan.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Sushi Indo Sukses Mandiri Medan.
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, motivasi, dan pelatihan bersama sama terhadap produktivitas karyawan di PT.Sushi Indo Sukses Mandiri Medan.

I.4 Tinjauan Pustaka

I.4.1 Teori Komunikasi Kerja

Andrew E. sikula (1981:94), "mendefenisikan bahwa komunikasi adalah proses pemindahaan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain".

I.4.2 Teori Motivasi

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. standford (1969:173), "bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu".

I.4.3 Teori Pelatihan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009) (dalam sinambela, 2017:169), “pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini”.

I.4.4 Teori Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344),”produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu atau sesuai dengan rencana”.

I.5 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015:200),”komunikasi merupakan hal penting dalam penciptaan dan pemeliharaan sistem pengukuran kinerja. Komunikasi sebaiknya dari berbagai arah, berasal dari *top-down*, *bottom-up* dan secara horizontal berada di dalam dan lintas organisasi”.

Menurut Bangun (2012:362),”komunikasi memiliki peran dalam sebuah organisasi dalam hal agar individu atau kelompok dapat berkinerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengawasan terhadap anggotanya,merangsang anggota untuk dapat berkinerja dengan baik dan menyediakan fasilitas dalam pengungkapan emosi,sehingga dapat membuat pilihan- pilihan dalam pengambilan keputusan”.

I.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno 2017),”motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Menurut Handoko (2001),”menyatakan jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan akan bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan meningkat”.

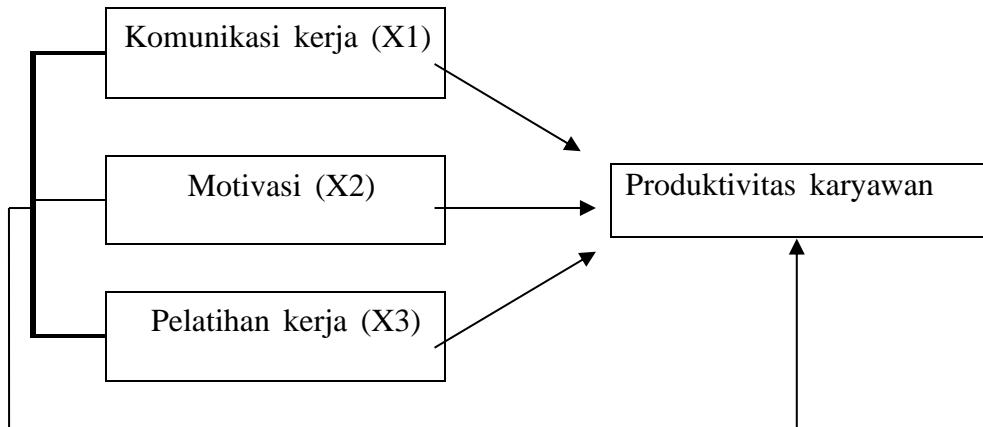
I.7 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2011:212),”pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pengawai untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menutut Rachmawati (2008 : 177),”pelatihan dalam bentuk yang kompleks diberikan untuk membantu karyawan mempelajari keterampilan yang akan meningkatkan kinerja mereka dimana akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai sasarannya”.

I.8 Kerangka konseptual

Komunikasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Sushi Indo Sukses Mandiri. Motivasi berpergaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT.Sushi Indo Sukses Mandiri. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produkvititas karyawan PT.Sushi Indo Sukses Mandiri. Berikut ini kerangka konseptual yang tercantum pada **Gambar 1.1**.



I.9 Hipotesis Penelitian

1. Komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Sushi Indo Sukses Mandiri
2. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Sushi Indo Sukses Mandiri
3. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT.Sushi Indo Sukses Mandiri
4. Komunikasi kerja, motivasi, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Sushi Indo Sukses Mandiri.