

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Suatu lembaga usaha pastinya menginginkan usaha yang telah ada dapat bertahan dan bahkan berkembang sehingga mampu bersaing di tengah pasar yang ada. Dalam menuju keinginan tersebut pastinya setiap lembaga usaha memiliki berbagai strategi, salah satunya ialah mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat memiliki kemampuan kerja atau kinerja yang baik, yang nantinya diharapkan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan. Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja dari job desk yang telah diberikan kepadanya dalam waktu tertentu yang nantinya hasil pekerjaannya tersebut akan dinilai oleh perusahaan apakah sebuah prestasi atau tidak. Adapun masalah tentang kinerja pada PT.PLN Medan ULP adalah karyawannya belum mempunyai kualitas yang baik dalam merampungkan job desk yang diberikan kepada nya dengan memakai tolak ukur oleh perusahaan, salah satunya ialah soal manajemen waktu.

Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) motivasi kerja merupakan suatu keadaan sikap mental seseorang yang memberikan dorongan perilaku ke arah yang baik. Fenomena Motivasi kerja PT. PLN (Persero) Medan ULP masih ditemukan ada pegawai yang belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas dalam bekerja dikarenakan kurangnya kompensasi yang diterima oleh pegawai, ditemukannya pegawai yang tidak ingin diikutsertakan dalam setiap kegiatan di organisasi misalnya ada pegawai yang menolak untuk tidak mengikuti rapat.

Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) komunikasi merupakan sarana dalam menyampaikan harapan seseorang agar terlaksana nya suatu terget melalui cara yang lebih efektif. Adapun permasalahan komunikasi dalam PT. PLN Medan ialah para pekerja yang melakukan komunikasi tidak mampu memahami apa yang disampaikannya (gugup) serta karyawan kesulitan dengan pelanggan dalam menggunakan tutur kata yang menarik perhatian pembeli.

Menurut penelitian Pratama Wahyu Dimas (2021) Lingkungan kerja ialah sebuah ruang lingkup yang merupakan lokasi bagi para pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya baik secara daring ataupun during dan memiliki pengaruh pada keberlangsungan pekerjaan para karyawan. Adapun permasalahan dilingkungan kerja PT. PLN (Persero) Medan yaitu karyawan merasa situasi suara di tempat kerja terlalu bising dan penerangan cahaya kurang terang serta kurangnya oksigen yang masuk yang menyebabkan ruangan lembab dan kurang fresh, selain itu tidak solidnya sebuah team dalam ruang lingkup struktur organisasi antara atasan dan bawahan.

Oleh karena itu, melalui hal hal yang penulis uraikan di atas maka peneliti memiliki minat dalam melaksanakan riset dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Medan.

### I.2. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dapat di identifikasi permasalahnya :

1. Motivasi kerja yang diterapkan di PT. PLN (Persero) Medan masih ditemukannya pegawai tidak ingin diikutsertakan dalam setiap kegiatan di organisasi misalnya

2. Karyawan yang berkomunikasi kurang memahami apa yang disampaikanya (gugup) serta karyawan kesulitan dengan pelanggan dalam menggunakan tutur kata yang menarik perhatian pembeli.
3. Dalam lingkungan kerja PT. PLN (Persero) masih banyak karyawan yang merasa situasi kebisingan suara di tempat kerja terlalu bising serta ada karyawan yang tidak fokus dengan pekerjaan dan tidak ada kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawan.
4. Kinerja karyawan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan target kerja sering tidak tercapai serta kualitas kerja karyawan kurang mampu menarik perhatian pelanggan.

### **I.3. Batasan Masalah**

Riset ini dibatasi oleh wilayah lapangan daripada variabel Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **I.4. Rumusan Masalah**

Adapun dalam riset ini memiliki rumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, pola komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan?

### **I.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Agar mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan.
2. Agar mengetahui apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan.
3. Agar mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan.
4. Agar mengetahui apakah motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Medan.

### **I.6. Manfaat Penelitian**

Adapun hal baik yang dapat diambil pada riset ini ialah :

1. Pada peneliti,, sebagai peningkatan ilmu peneliti pada bidang Pengaruh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Medan
2. Pada Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, dapat menjadi penambah refrensi dalam kegiatan riset yang dilakukan pada ruang lingkup civitas akademika Universitas Prima Indonesia.
3. Pada Peneliti Selanjutnya, dapat menjadi acuan dan dasar dalam hal melakukan riset berikutnya yang ada.

## I.7. Landasan Teori

### I.7.1. Teori Pengaruh Motivaasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

McClelland (2020) Motivasi dapat diartikan suatu hal yang positif yang bersumber dari internal seseorang maupun eksternal seseorang dan dapat membuat seseorang tersebut menjadi semangat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan tujuan yang telah ditetapkan.. Menurut Fahmi (2019) motivasi kerja adalah suatu aktivitas pekerjaan pada reaksi nya demi mencapai keinginan yang dibutuhkan.

Oleh karena itu melalui pendapat diatas disimpulkan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawana karena seorang karyawan akan melakukan pekerjaan dengan baik bila ada suatu dorongan keberuntungan terhadap karyawan.

### I.7.2. Indikator Motivasi Kerja

Sule dan Priansa (2018:234) berpendapat ada beberapa indikator motivasi, sebagai berikut:

1. Usaha (*Effort*) adalah kegiatan reaksi yang dilakukan manusia untuk mengerjakan suatu pekerjaan.
2. Ketekunan (*Persistence*) yaitu seseorang dalam pekerjaan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik.
3. Arah (*Direction*) merupakan kualitas kerja seseorang dalam perilakunya bekerja.

### I.7.3. Teori Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pratama Wahyu Dimas (2021) komunikasi dapat diartikan suatu sarana dalam menyampaikan harapan seseorang agar terlaksana nya suatu terget melalui cara yang lebih efektif. Menurut Mangkunegara (2019) komunikasi merupakan peralihan berita serta pengetahuan dari manusia satu ke manusia lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangatlah penting disetiap perusahaan supaya kinerja karyawan bisa terdidik dan bisa terselesaikan dengan baik supaya karyawan lebih dekat dengan konsumen.

### I.7.4. Indikator Komunikasi

Pratminingsih pada hasil risetnya tahun 2016 pada hal 17, memberikan pendapat mengenai adanya beberapa faktor dalam komunikasi, yaitu :

1. Dalam berkomunikasi harus memiliki pola yang baik yang sesuai dengan metode dan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Gaya penyampaian tidak menyingung perasaan seseorang.
3. Dalam berkomunikasi juga harus memiliki sikap moral yang baik atau etika dan disesuaikan kepada lawan bicara yang dihadapi.

### I.7.5. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pratama Wahyu Dimas (2021) Lingkunga kerja merupakan sebuah ruang lingkup yang merupakan lokasi bagi para pekerja dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya baik secara daring ataupun during dan memiliki pengaruh pada keberlangsungan pekerjaan para karyawan. Sementara pengertian lingkungan kerja menurut Rachmawati, (2019) ialah seluruh hal yang berada pada ruang lingkup pekerjaan yang memiliki pengaruh pada aktivitas pekerjaan yang dijalankan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan karena area pekerjaan yang penuh perlengkapan fasilitas dan suasana yang nyaman pasti akan menambah kinerja seorang karyawan disetiap perusahaan.

### I.7.6. Indikator Lingkungan Kerja

Sunyoto (2015:45) mengatakan ada beberapa indikator lingkungan suatu pekerjaan:

1. Lampu harus terang.
2. Kebisingan sangat menganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
3. Panas atau sejuknya suatu ruangan dapat mempengaruhi hasil pekerjaan para pekerja.
4. Besar atau kecilnya suatu ruangan kerja dalam memiliki dampak pada hasil pekerjaan dari pekerja.
5. Pewarna ruangan dalam ruangan kerja dapat memberikan dampak pada kinerja pekerja.
6. Peningkatan keamanan pada lingkungan kerja juga dapat meningkatkan semangat pekerja dalam beraktifitas.

### I.7.7. Indikator Kinerja Karyawan

Fattah (2017:56) berpendapat bahwa ada beberapa indikator kinerja karyawan yaitu :

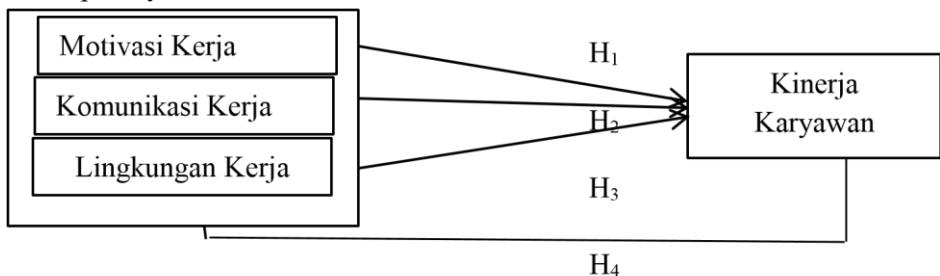
1. Hasil kerja yang efektif dan efisiensi sangat di butuhkan diperusahaan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Kualitas pekerja yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.
3. Sifat pribadi yang jujur dan kreativitas yang baik sangat dibutuhkan dalam perusahaan manapun.

## 1.8. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Pratama Wahyu Dimas (2021)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan	X <sub>1</sub> = Komunikasi X <sub>2</sub> = Motivasi X <sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil uji F dan uji t menunjukkan variabel komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dengan serempak dan setengah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan
Oki Agustin (2019)	Pengaruh Motivasi kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar	X <sub>1</sub> = Motivasi kerja X <sub>2</sub> = Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	Hasil dari uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada hasil pekerjaan pekerja di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar
Cici Permata Sari (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store.	X <sub>1</sub> = Disiplin kerja X <sub>2</sub> = Motivasi kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil uji F (simultan) menampilkan tentang variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan pada hasil pekerjaan oleh pekerja Pada PT. Matahari Departement Store.

## I.9. Kerangka Konseptual

Oleh karena itu, melalui uraian yang telah disampaikan sebelumnya, maka menjadi sebuah kerangka konseptual yaitu



**Gambar I.1 Kerangka Konseptual**

## I.10. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis yang ada dalam riset ini ialah :

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja memiliki dampak pada hasil pekerjaan pekerja (Kinerja) di PT. PLN (Persero) Medan

H<sub>2</sub> : Komunikasi kerja memiliki dampak pada hasil pekerjaan pekerja (Kinerja) di PT. PLN (Persero) Medan .

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja memiliki dampak pada hasil pekerjaan pekerja (Kinerja) di PT. PLN (Persero) Medan

H<sub>4</sub> : Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja memiliki dampak pada hasil pekerjaan pekerja (Kinerja) di PT. PLN (Persero) Medan