

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik dan memiliki kualitas organisasi yang mempunyai insan-insan yang mampu bekerjasama, memiliki kapabilitas, skill dan keinginan-keinginan agar organisasi itu berkembang serta mencapai visi dan misi yang sudah ditanamkan demi kemajuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu bagian yang ada pada organisasi tersebut harus terpenuhi sesuai dengan apa yang akan dikembangkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki skill yang diinginkan oleh organisasi maka akan dipersiapkan dengan baik seperti pemberian pembekalan skill demi pengembangan Perusahaan dalam mencapai visi yang diinginkan.

Untuk menjalin kerja sama yang baik dalam suatu organisasi dibutuhkan interaksi antara unit tugas yang ada di organisasi tersebut sehingga setiap unit atau bagian memiliki konektivitas yang baik dan sejalan. Kurangnya komunikasi antar pegawai pada PTPN III Medan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tersebut menyebabkan sering terjadinya miss komunikasi antar karyawan. Komunikasi antar pegawai kurang efisien dan efektif saat berkomunikasi berlangsung di karenakan adanya suatu penghambat saat berkomunikasi baik itu verbal dan nonverbal.

Perusahaan yang ingin mencapai target yang diinginkan baik secara berkala maka diperlukan perencanaan yang tepat, maka perlu ditanamkan bahwa motivasi dan keinginan dari pada Sumber Daya Manusia haruslah seirama dengan visi dan misi Perusahaan. Motivasi kerja pada Perusahaan PTPN III Medan mengalami penurunan sehingga berdampak kepada kinerja Perusahaan dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berdampak dari motivasi dan keinginan dari sumber daya manusia tersebut, maka perlu dilakukan instrument-instrumen kepada karyawan agar menghasilkan motivasi yang tinggi baik dalam bekerja dan berorganisasi.

Kondisi permasalahan yang timbul dari kegiatan aktivitas di atas maka pada Perusahaan PTPN III Medan perlu dilakukan pembenahan di dalam bidang sumber daya manusia sehingga memberikan Solusi kepada karyawan yang memiliki motivasi dan keinginan yang rendah terhadap berkembangnya Perusahaan tersebut. Motivasi berdampak kepada pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan atau kepada konsumen, ketidak maksimalnya pelayanan berdampak kepada pendapatan Perusahaan. Perusahaan harus mampu mengantisipasi hal ini, agar tidak terjadi kemuduran Perusahaan.

Perusahaan PTPN III Medan mengalami penurunan kinerja karyawan hal ini dikarena banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang tepat atau adanya alasan tetapi mempengaruhi proses kerja yang ada di Perusahaan tersebut. Kinerja karyawan akan lebih baik jika terjadi proses pengembangan karyawan dan proses peningkatan pengetahuan karyawan yang bisa dilakukan. Kinerja karyawan akan menghasilkan dampak-dampak positif dan negatif yang ditimbulkan.

Jika ditarik dari temuan-temuan yang diuraikan di atas maka perlu dicarikan Solusi dari semua permasalahan, sehingga Perusahaan mendapatkan dampak yang baik dan Solusi bagi permasalahan yang ada, perlunya peningkatan pengetahuan dan kemampuan soft skill yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha dan karyawan akan mengalami peningkatan skill dan pengetahuan, maka perlu diambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III Medan”**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas ada beberapa identifikasi yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Terjadi variabel komunikasi kerja yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan,
2. Terjadi variabel motivasi yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan
3. Terjadi variabel etos kerja yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan
4. Terjadi variabel komunikasi kerja, etos kerja dan motiasi yang kurang baik antara setiap karyawan baik atasan dan bawahan sehingga menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan di PTPN III Medan

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk melihat dan memaami hasil analisis dari variabel komunikasi kerja, Motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan baik secara parsial dan simultan.

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara akademik penelitian ini bermanfaat untuk kemajuan penelitian di bidang perilaku karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian mendalam.
2. Untuk internal objek yang diteliti, perusahaan atau organisasi akan mendapatkan masukan tentang kondisi karyawan yang ada apakah sudah sesuai atau tepat dalam pengelolaannya.
3. Untuk periset bahwa penelitian ini akan menjadi syarat kelulusan dalam perkuliahan.
4. Secara keseluruhan bagi semua pihak bahwa akan menambah wawasan pembaca dalam bidang perilaku karyawan.

I.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Teori Komunikasi

1.5.1.1 Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Afandi (2018:47) komunikasi adalah proses penyampaian informasi kepada pihak lain sehingga menghasilkan dampak yang baik atau yang buruk terhadap kondisi objek informasi tersebut. Sedangkan menurut Prasetyo dkk (2018) informasi yang disampaikan untuk menghasilkan baik secara negatif atau positif sehingga berdampak kepada kondisi lingkungan kerja yang ada di organisasi atau Perusahaan, informasi ini penting dalam melaksanakan tercapainya tujuan kerja di organisasi atau Perusahaan disebut dengan komunikasi kerja.

1.5.1.2 Indikator Komunikasi Kerja

Indikator komunikasi menurut Muhammad Arni (2018:43) merupakan dapat diakses semua orang, hubungan perasaan, support, firasat yang dihasilkan dan sesuai dengan tujuan.

1.5.2 Teori Motivasi Kerja

1.5.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik maka harus ada keinginan dan kesungguhan dari karyawan tersebut sehingga menghasilkan tujuan yang diinginkan disebut dengan smotivasi. Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) perlu adanya dorongan yang kuat untuk melakukan suatu Tindakan menghasilkan kinerja yang baik disebut motivasi kerja.

1.5.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam (Nurdin & Rohendi, 2018) ukuran yang digunakan seperti akhir dari kegiatan, skill yang dikerjakan, proaktif, kemampuan berusaha, selalu hadir.

1.5.3 Teori Etos Kerja

1.5.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Adna Hamimi (2019) upaya yang selalu dilakukan dengan kemampuan kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diinginkan sangat penting, baik upaya secara materi dan upaya daya, disebut dengan etos kerja. Bertens dalam Priansa (2018:282) etos kerja sangat penting untuk peningkatan kinerja pada karyawan, kinerja karyawan membutuhkan etos kerja karyawan sehingga proses kerja dan proses kinerja Perusahaan atau organisasi untuk mampu menghasilkan tahapan-tahapan kerja perusahaan atau organisasi. Etos kerja akan mempengaruhi kegiatan aktivitas yang ada.

1.5.3.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Priansa dalam A Rahman (2019) indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu Keahlian interpersonal, inisiatif, dapat diandalkan

1.5.4 Teori Kinerja Karyawan

1.5.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

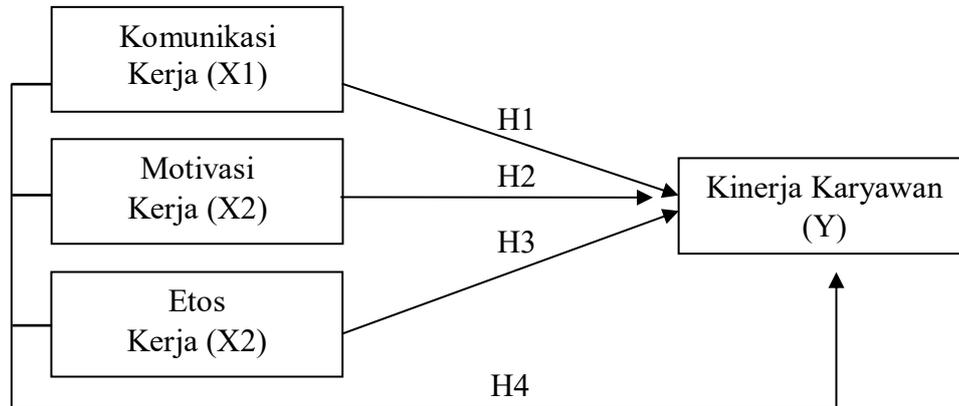
Menurut Fahmi (2018:2) kinerja karyawan akan menghasilkan kegiatan dan aktiviatas yang berdampak kepada Perusahaan atau organisasi, aktivitas itu sangat penting karena akan membawa hal yang ukuran keberhasilan dan tidaknya suatu kegiatan itu sangat berdampak kepada usaha-usaha yang dilakukan pelaku organisasi atau pelaku Perusahaan baik kepada pihak lain disebut kinerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), motivasi, etos kerja, gaji, fasilitas dan yang berdampak terhadap kepribadian dari pegawai tersebut sehingga perlu adanya dilakukan support yang baik kepada pihak-pihak lain.

1.5.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap kondisi penilaian dari ukuran-ukuran dalam kuesioner yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2018), ada banyak ukuran yang dikemukakan yaitu banyak kerja, sesuai dengan waktu, adanya dorongan, skill dan penyampaian informasi yang baik.

I.6 Kerangka Konseptual

Tabel I.1 Kerangka Konseptual



I.7 Hipotesis Penelitian

Pada gambar di atas dijelaskan beberapa kondisi dari setiap pengaruh dengan pengembangan hipotesis yang terjadi, yaitu

- H₁ : Komunikasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan
- H₃ : Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan
- H₄ : Komunikasi kerja dan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan