

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM (Sumber Daya Manusia) ialah komponen penting untuk sebuah instansi. SDM ialah elemen utama yang harus diamati oleh perusahaan seiring tuntutan yang senantiasa dijalani oleh perusahaan guna menjalankan setiap tantangan. Dengan demikian perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk mengatur perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

PTPN IV Regional 1 Medan yakni satu diantara BUMN yang beroperasi di sektor usaha pengolahan, perkebunan, serta pemasaran hasil perkebunan yang sangat memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi karyawan agar mereka dapat mengetahui kemampuan dan pengetahuan setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan bidang masing-masing.

Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan diukur dengan menjalankan evaluasi kinerja. Metode evaluasi kinerja karyawan yang dipakai ialah *management by objectives* yang berfokus pada penilaian kinerja sesuai dengan yujuan yang telah disepakati oleh manajemen dan karyawan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Berikut bentuk penilaian kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Medan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV 2020-2022

Faktor yang dinilai	2020			2021			2022		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian tugas	75	599	11	99	577	9	158	522	5
Kompetensi individu	71	593	21	63	565	57	102	576	7
Kesimpulan kinerja	73	596	16	81	571	33	130	549	6
Jumlah	685			685			685		

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Komunikasi memainkan peran vital dalam operasional bisnis. Di PTPN IV Regional 1 Medan, ada usaha yang dijalankan guna membangun kerjasama tim antar pegawai. Namun, komunikasi pada instansi ini belum berjalan dengan efektif, baik antara atasan dan pegawai ataupun antar pegawai. Pegawai merasakan bahwasanya atasan tidak cukup aktif dalam memberi arahan saat mereka menjalankan tugas yang diberikan. Keterikatan komunikasi yang kurang baik ini menyebabkan terjadinya keterbatasan dalam transparansi antara pegawai dan atasan.

PTPN IV Regional 1 Medan memakai sejumlah cara guna mengoptimalkan semangat kerja pegawai. Ini meliputi pemberian bonus, insentif, penghargaan, dan

promosi untuk pegawai yang berprestasi. Selain itu, semangat kerja sangat vital dalam menunjang pegawai supaya bisa menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan yang semangatnya tinggi umumnya lebih bersemangat dalam memecahkan pekerjaannya, lebih setia kepada instansi dan lebih kreatif dalam mencari solusi.

Permasalahan yang ada pada instansi, terutama dalam hal disiplin, ialah kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Beberapa pegawai sudah pulang lebih awal atau meninggalkan tempat kerjanya sebelum waktunya. Ketidakpatuhan pegawai terhadap kebijakan instansi bisa mengakibatkan penurunan kinerja masing-masing pegawai pada instansi tersebut.

Bersumber pemaparan latar belakang masalah, maka penulis tertarik menjalankan studi berjudul: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu latar belakang dan identifikasi permasalahan, maka perumusan permasalahannya meliputi:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan ?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional 1 Medan ?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Komunikasi

Effendi (2018) Komunikasi mengacu pada kemampuan sekelompok orang atau seseorang guna menyampaikan ide, emosi, serta keinginannya kepada kelompok atau orang lain. Gurusinga (2018) Komunikasi yakni cara untuk mengirimkan informasi atau pesan antar individu, di mana suatu kelompok berperan sebagai pengirim kepada penerima lain agar dapat memahami dan memberi tanggapan kembali kepada sumber informasi tersebut. Yuniar (2019) komunikasi yakni aktivitas yang dijalankan oleh individu pada suatu ikatan di dalam instansi, kelompok, atau khalayak umum guna memakai dan menyampaikan informasi. Tujuan komunikasi ialah guna mengoordinasikan orang-orang di sekitarnya. Sutardji (2019) menjelaskan bahwasanya komunikasi ialah cara dalam menyampaikan makna atau informasi supaya bisa diterima, dimengerti, serta ditindaklanjuti oleh penerima.

1.3.2 Motivasi

Sunarsi, (2021) motivasi ialah sebuah dorongan yang memicu semangat seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga bersedia untuk bekerja sama, mengoptimalkan performanya, serta mengoptimalkan sumber daya guna menikmati tugas yang dijalankan. Nazmi, (2022) menjelaskan bahwasanya motivasi ialah kekuatan emosional yang bisa ditumbuhkan dan diarahkan guna memberikan efek positif. Suhardi, (2019) mengakui bahwasanya motivasi berperan sebagai kekuatan yang mendorong serta membimbing perilaku pegawai. Berdasarkan persepsi Robbins dalam (Irviani&Fauzi, 2018) guna mewujudkan hasil kerja yang baik, diperlukan kesungguhan dan keinginan dari pegawai agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan, yang diartikan motivasi.

1.3.3 Disiplin Kerja

Hamali (2018, hal. 214) memaparkan bahwasanya disiplin kerja yakni wujud penghormatan pada kebijakan dan peraturan suatu bisnis yang terdapat pada diri pegawai, yang membuatnya bisa dengan mudah beradaptasi dengan ketetapan dan peraturan tersebut. Sementara itu, Rivai (2019) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi yang dipakai oleh para atasan guna mendorong pegawai supaya mau mengubah perilakunya. Selain itu, ini juga langkah dalam mengoptimalkan kemauan dan kesadaran individu untuk mematuhi seluruh norma sosial dan peraturan yang diberlakukan. Berdasarkan Hasibuan (2018) Kedisiplinan yakni kesadaran serta kemauan individu untuk mematuhi seluruh aturan yang ada pada instansi dan norma sosial yang diberlakukan. Hal ini menggambarkan taraf wewenang individu pada tugas-tugas yang telah dipercayakan padanya. Dengan demikian, disiplin bisa menambah motivasi kerja, semangat, serta membantu mencapai tujuan instansi, pegawai, dan khalayak umum. Berdasarkan persepsi Sinambela (2018), disiplin kerja difungsikan sebagai sarana bagi pimpinan dalam berinteraksi dengan karyawannya supaya mereka mau mengubah tingkah lakunya dan mengikuti peraturan yang telah ditentukan.

1.3.4 Kinerja

Bersumber persepsi Sedarmayati (2019), kinerja pegawai ialah apa yang seseorang dijalankan di tempat kerja yang bisa diamati. Besar kecilnya kinerja karyawan tentu terpengaruh oleh beragam aspek, baik yang langsung ataupun tidak. Berdasarkan Arif (2018), kinerja mencerminkan taraf keberhasilan atau hasil individu dalam hal kuantitas dan kualitas saat menjalankan tugas dari instansi berdasarkan wewenang yang dipikul. (Wahyuni *et al.*, 2021) bahwasanya kinerja yakni hasil pencapaian atau kerja oleh seseorang, baik dari mutu yang diraih oleh pegawai dalam periode tertentu, serta pelaksanaan tugas yang dijalankan sesuai wewenang yang diberikan. Siagian (2018) memaparkan bahwasanya Kinerja Karyawan ialah totalitas keahlian individu untuk bekerja seefektif mungkin, sehingga bisa mewujudkan tujuan kerja seoptimal mungkin

dan memenuhi target yang ditetapkan, dengan pengorbanannya lebih kecil dibanding hasil yang dicapai.

1.3.5 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Studi yang dijalankan oleh Askiah dan Wong pada tahun 2021 memaparkan bahwasanya komunikasi berperan vital dan berefek positif pada kinerja pegawai. Namun, temuannya berlawanan dengan studi yang dijalankan Yuniasih tahun 2021, yang menyatakan bahwasanya komunikasi tidak berefek besar pada kinerja pegawai.

1.3.6 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Semakin banyak karyawan yang memperlihatkan kinerja yang baik, semakin tinggi pula efisiensi suatu bisnis secara keseluruhan, sehingga bisnis tersebut bisa bertahan pada lingkup persaingan. Banyak aspek yang berdampak pada kinerja pegawai yang baik, diantaranya ialah motivasi. Ketika ada motivasi dalam pekerjaan, maka pegawai akan lebih bersemangat saat melaksanakan tugasnya. Studi yang diteliti Tsuraya (2023) memaparkan bahwasanya motivasi berefek signifikan dan positif pada kinerja karyawan di Dispendukcapil Kota Padang.

1.3.7 Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Sutrisno (2019) mengartikan disiplin kerja sebagai sarana bagi manajer guna berinteraksi dengan karyawannya, supaya mereka mau merubah tindakan tertentu, dan sebagai langkah guna mengoptimalkan pemahaman atau keinginan individu dalam mematuhi seluruh aturan atau norma instansi yang ada. Berdasarkan Hasibuan (2019), disiplin berarti kesediaan individu untuk mengikuti seluruh kebijakan instansi dan norma sosial yang ada. Disiplin bisa terpengaruh oleh berbagai aspek yang berhubungan dengan kepatuhan pegawai pada kebijakan yang diberlakukan di dalam suatu instansi, terutama ketika pegawai selalu pulang dan datang tepat waktu serta menyelesaikan tugas-tugasnya sebaik mungkin.

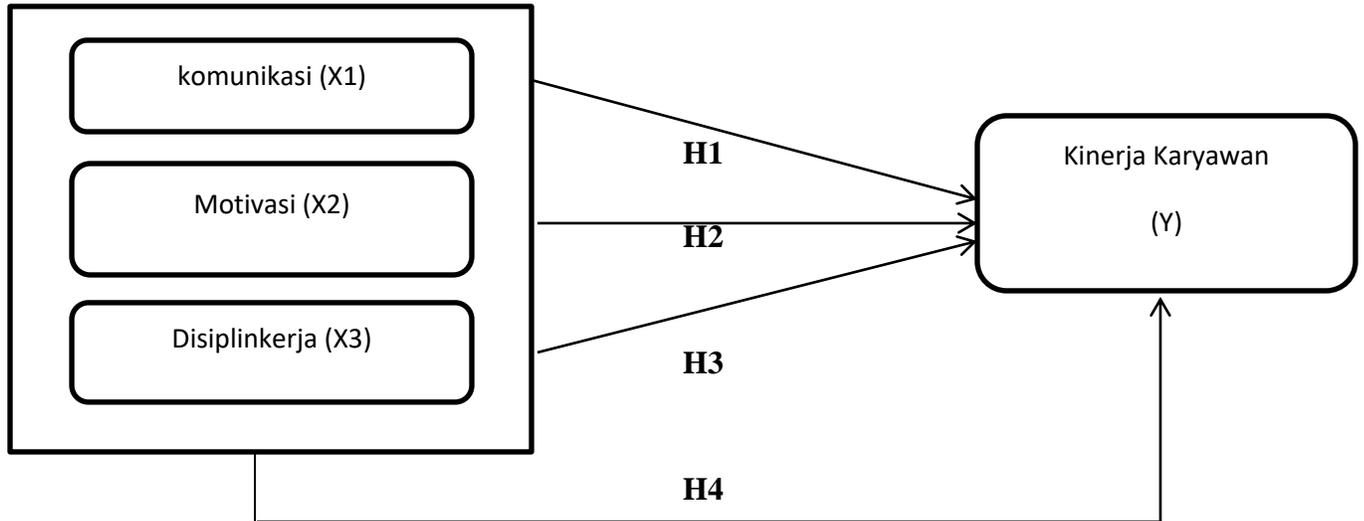
1.3.8 Pengaruh Kinerja terhadap Karyawan

Adhari (2020:77) memaparkan bahwasanya hasil kerja pegawai ialah produk dari fungsi tertentu dalam aktivitas selama periode tertentu, yang menampakan baik kuantitas atau kualitas dari pekerjaannya. Rerung (2019:54) menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai ialah tindakan yang muncul dari tugas-tugas yang bisa dilihat dan dinilai, di mana kinerja pegawai/karyawan ialah sumbangan yang diberikan seseorang guna mewujudkan tujuan suatu instansi. Sinaga (2020:14) memaknai kinerja menjadi hasil aktivitas atau pekerjaan seseorang pada suatu instansi yang terpengaruh oleh beragam aspek guna mewujudkan tujuan instansi pada jangka waktu tertentu. Berdasarkan Fadil Sandewa (2018:97), kinerja ialah pencapaian yang diraih oleh individu atau sekelompok pada sebuah instansi,

berdasarkan wewenang dan tugasnya, guna memenuhi tujuan instansi dengan cara yang sah dan tidak menentang peraturan, serta sejalan dengan etika dan moral.

1.4 kerangka konseptual

Kerangka konseptual kajian berikut direpresentasikan pada Gambar 1.1:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada kajian berikut meliputi:

H1 : Komunikasi secara persial berefek signifikan dan positif pada peningkatan kinerja karyawan pada PTPN IV Regioal 1 Medan.

H2 : Motivasi secara persial berefek signifikan dan positif pada peningkatan kinerja karyawan pada PTPN IV Regioal 1 Medan.

H3 : Disiplin kerja secara persial berefek signifikan dan positif pada peningkatan kinerja karyawan pada PTPN IV Regioal 1 Medan.

H4 : Komunikasi, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berefek signifikan dan positif pada peningkatan kinerja karyawan pada PTPN IV Regioal 1 Medan.