BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang meliputi motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan yakni menjadi alasan kenapa penulis ingin menggunakan judul ini dan tidak hanya itu, pengolahan sumber daya manusia juga sudah umum diterapkan pada setiap perusahaan saat ini serta teori-teori yang banyak dan umum untuk ditelusuri hingga saat ini.

Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga nonfisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman.

Dalam suatu sistem operasi, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, pada perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini.

Banyak perusahaan yang bersaing untuk terus maju dan berkembang, oleh karena itu salah satu faktor penting yang berperan pada perusahaan adalah

manajemen sumber daya manusia yang harus diterapkan dengan tujuan untuk mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya.

Motivasi merupakan salah satu faktor dalam sumber daya manusia yang dapat mendorong perusahaan yaitu hak rasa amansuasana kerja yang mampu mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan baik suasana aman sebelum kerja, saat kerja maupun setelah kerja.

Kondisi kerja yang aman semacam ini, serta didukung rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerjasama dalam berbagai aktifitas merupakan keinginan dari setiap karyawan di suatu instansi atau organisasi. Dengan situasi semacam itu diharapkan para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Perhatian pimpinan akan semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dengan manfaat yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan maka akan memberikan keuntungan yang lebih bagi perusahaan.

Kebutuhan karyawan dalam memenuhi keinginannya semakin meningkat. Para karyawan bekerja dengan harapan akan memperoleh upah atau gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Sehingga dengan seringnya para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, karena dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja.

Namun ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada kelemahan yang masih ditunjukkan oleh

karyawan dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Oleh karena itu digunakan indikator motivasi meliputi hak rasa aman, perhatian pimpinan, prestasi, tunjangan, dan kompensasi dalam penelitian upaya meningkatkan kinerja.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor dalam sumber daya manusia yang saat ini banyak dijalankan setiap perusahaan dengan tujuan untuk menjadikan etika perusahaan ke tingkat yang professional. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktifitas.

Individu karyawan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan dapat menunjang kegiatan perusahaan, dengan pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan dalam suatu perusahaan dalam jangka perioda waktu yang lama, dalam kesampingan itu pula terbentuk kedisiplinan dimana setiap organisasi diharapkan mematuhi aturan yang telah diterapkan setiap perusahaan.

Tujuannya agar perusahaan dapat berkembang sehingga tidak ada alasan untuk tidak bekerja tetapi terus serius bekerja, berusaha, dan mencoba sesuatu yang baru dalam bekerja. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Dari organisasi atau instansi sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Tidak hanya itu, berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran.

Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan atau tertulis, skorsing, penurunan pangkat, pemotongan gaji tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal itu dimaksudkan agar para karyawan bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari kejujuran saat melakukan laporan pekerjaan, juga ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas atau sarana kantor secara efektif dan efisien.

Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Maka digunakan indikator disiplin kerja yaitu teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan dalam penelitian ini upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan

komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya.

Komunikasi yang dilakukan oleh segenap lini manajemen perusahaan melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan pimpinan untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berlangsung dengan lancar.

Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik. Dengan begitu digunakan indikator komunikasi yaitu komunikator, pengkodean, umpan balik, dan gangguan/*noise* dalam penelitian ini upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan.

Sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Dengan begitu digunakan indikator kinerja yaitu target pendapatan, kualitas produktivitas, waktu penyelesaian pekerjaan dan

masalah, serta taat asas dalam penelitian ini upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya berkomunikasi. Mengingat sangat pentingnya masalah motivasi, disiplin kerja dan komunikasi, penulis semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi-motivasi apakah yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bekerja.

Untuk melihat hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi maka penyusun tertarik melakukan penelitian di PT Link Pangetsu Utama dengan mengambil judul **“Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan di atas, perusahaan perlu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, maka pihak perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dapat diterapkan dan diharapkan meningkatnya disiplin kerja terhadap karyawan, serta komunikasi yang baik. Untuk itu perusahaan perlu memahami karakteristik dari setiap individu di perusahaan tersebut. Sehingga penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Karyawan mulai merasa jenuh bekerja dalam perusahaan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja.
2. Banyaknya karyawan yang bekerja sesukanya sendiri karena kurangnya sistem dan pengendalian terhadap aturan kerja.

3. Adanya penurunan kinerja ketika terjadi miskomunikasi antar rekan.
4. Karyawan bekerja terlalu santai dan bermalas-malasan ketika atasan tidak disekitar.
5. Tidak ada jenjang karier sehingga karyawan bekerja seadanya.
6. Dalam hal kinerja, kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal.
7. Masih ada karyawan yang melakukan pekerjaan yang bukan menjadi bidangnya.
8. Motivasi yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan.
9. Komunikasi antar rekan kerja masih kurang baik sehingga tidak dapat memaksimalkan kerja sama antar tim.
10. Karyawan masih sering datang terlambat dan tidak sesuai jam yang ditentukan.

1.3. Pembatasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan waktu, dana, teori-teori, maka tidak semua masalah yang diidentifikasi dapat diteliti. Agar permasalahan dalam penelitian ini terarah, maka dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi, disiplin kerja, komunikasi dan kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di ungkapkan di atas, maka perumusan masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama?

1.5. Tujuan Penelitian

Setiap bentuk tindakan atau langkah tentukan mempunyai tujuan, demikian pula dengan penelitian yang dilakukan penulis ini. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Link Pangetsu Utama

4. Untuk mendeskripsikan besarnya pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Link Pangetsu Utama.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu antara lain:

1.6.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu, wawasan dan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan.

1.6.2. Manfaat praktis

1. Bagi Lembaga Pendidikan
 - a. Sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas lembaga pendidikan yang ada, termasuk para pendidik yang ada di dalamnya, dan penentu kebijakan dalam lembaga pendidikan, serta pemerintah secara umum.
 - b. Dapat menjadi pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan pada lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan pendidikan yang ada.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai sarana untuk mengelola perusahaan untuk dapat maju dan berkembang lebih baik lagi serta menjaga nama baik perusahaan, lingkungan dan suasana yang lebih baik dan nyaman.
- b. Agar karyawan dalam perusahaan dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat membuahkan hasil bagi perusahaan.

3. Bagi Pembaca

- a. Sebagai gambaran untuk dasar membuat penelitian secara mendalam untuk melakukan penelitian selanjutnya.
- b. Untuk menambah ilmu dan wawasan bagi pembaca dan masyarakat generasi bangsa.

4. Bagi Peneliti

- a. Sebagai sarana pengalaman serta pembelajaran dan penambahan wawasan akan melakukan sebuah penelitian.
- b. Untuk menambah pengetahuan teori-teori variabel sebagai ilmu wawasan.