

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan modal penting dan berperan krusial dalam kesuksesan perusahaan atau instansi. Manusia menjadi penggerak utama dan penentu arah organisasi tersebut. Karena pentingnya peran manusia dalam pekerjaan, pimpinan perlu memberikan perhatian yang cukup. Karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan efektif dan efisien. Selain memiliki keterampilan dan keahlian, organisasi juga mengharapkan karyawan yang bekerja dengan semangat dan berkeinginan untuk mencapai hasil maksimal. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga hasil kerja yang memuaskan dapat dihasilkan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi suatu kinerja, salah satunya adalah faktor komunikasi. Menurut Sihombing (2016: 12) "Komunikasi adalah hal yang terpenting dalam suatu organisasi yang merupakan suatu kegiatan penyampaian pesan secara intens di dalam perusahaan". Komunikasi akan

berjalan lancar dengan baik apabila arus informasi dalam perusahaan tidak mengalami hambatan. Jika komunikasi yang terjadi tidak baik, hal tersebut akan berpengaruh terhadap suatu kinerja, sehingga mengakibatkan suatu tujuan perusahaan tidak tercapai.

Selain faktor komunikasi yang dapat mempengaruhi kinerja ada juga faktor motivasi kerja. Motivasi kerja penting untuk meningkatkan performa pekerja. Dorongan dan semangat kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang sangat penting. Jika perusahaan tidak memberikan motivasi yang cukup kepada karyawan, dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja (Ahmad & Syaifull, 2020). Pada pernyataan dari ahli tersebut menjelaskan bahwa suatu motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peristiwa yang terjadi pada PT. PLTD Persero Sapudi Madura yaitu kurangnya motivasi dari karyawan yang disebabkan oleh seorang pimpinan yang kurang memperhatikan karyawan tersebut sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Menurut Sumaki, Taroreh, & Soepono (2015: 539) “Disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dan di programkan”. Pada pendapat ahli tersebut menjelaskan bahwa suatu disiplin kerja karyawan sangat penting dalam kelancaran operasional perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan dan menunjukkan integritas mereka. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi dan ketertiban di dalam perusahaan. Masalah disiplin kerja yang terjadi pada PT. PLTD Persero Sapudi Madura yaitu ketidakmampuan karyawan untuk memanfaatkan waktu bekerja

secara optimal sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan akhirnya tingkat kesalahan hasil pekerjaan akan semakin tinggi dan tidak sesuai dengan yang direncanakan.

Pada PT. PLTD Persero Sapudi Madura memiliki suatu masalah yang berkaitan dengan komunikasi, karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan menyebabkan kinerja menurun. Karena kurangnya komunikasi tersebut juga mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan seperti halnya karyawan menunda suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Selain dari kedua faktor tersebut disiplin kerja juga menjadi masalah bagi karyawan dengan terjadinya tidak menyelesaikan suatu tugas dengan tepat waktu.

Tabel 1.1 Tingkat Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT. PLTD Perseo Sapudi Madura 2022

Kegiatan	Standar Pengerjaan	Selesai Pengerjaan
Pemeliharaan dan perbaikan JTL (jaringan tenaga listrik)	1 minggu 1 kali	2 minggu 1 kali
Pelayanan trobel suting di rumah penduduk	1 - 2 hari	4 - 6 hari
Pengerjaan laporan bulanan	1-3 hari selesai	4 - 5 hari

Berdasarkan Tabel 1.1 tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan di PT. PLTD Perseo Sapudi Madura dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan SOP perusahaan

membutuhkan waktu. Akibat dari tingkat penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu menyebabkan kinerja karyawan di PT PLTD Persero Sapudi Madura juga mengalami penurunan. Tingkat penyelesaian pekerjaan karyawan yang rendah disebabkan karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Dari masalah tersebut berdampak pada motivasi kerja dan kedisiplinan kerja karyawan juga ikut menurun.

Dari hasil tabel di atas Kejadian tersebut bisa disimpulkan bahwa suatu komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan pada PT. PLTD Persero Sapudi Madura.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA?
4. Apakah Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi pihak Instansi: Sebagai masukan dan informasi kepada PT. PLTD PERSERO SAPUDI MADURA dalam kaitannya dengan pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi pihak lain: Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
3. Bagi pihak penulis: Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN