

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan asset penting yang harus dijaga dan diperhatikan dengan baik. Sebagai salah satu asset perusahaan, karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada hal-hal yang bersifat material ataupun teknologi yang berkembang, tetapi juga tergantung pada karyawan yang ada. Sumber daya manusia berkualitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Maka dari itu pelaksanaan pekerjaan yang efektif akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan menurut Ananda (dalam jurnal *Agrica*, Vol 12 No 2, 2019) . Mengelola organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga membutuhkan banyak keterampilan untuk memperlancar pelaksanaannya. Diantara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, ada satu cara yang dapat menyatukan seluruh aspek untuk bersinergi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, yaitu keterampilan dan kemampuan dalam berkomunikasi untuk menciptakan suasana berorganisasi yang dapat memotivasi para karyawan memberikan kinerja terbaiknya menurut Lawasi & Triatmanto (dalam jurnal *UNMER*, Vol 5 No 1, 2017) .

Peran komunikasi karyawan yang tepat sangat dibutuhkan untuk mengatasi kecurigaan para karyawan dan serikat karyawan. Sedangkan pada sisi lain pihak manajemen harus lebih tanggap dan bersikap terbuka.

Tujuannya adalah untuk membina komunikasi karyawan dengan efektif. Harus ada komunikasi untuk terus bekerja dengan giat dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan tersebut menurut Lawasi & triatmanto (dalam jurnal UNMER, Vol 5 No 1, 2017) . Motivasi itu sendiri yang baik antara perusahaan dan karyawan, tujuannya adalah menghilangkan kesalahpahaman antara pihak manajemen dan para karyawan yang seringkali menjadi pangkal tolak pemogokan dan penolakan. Untuk memperlancar jalannya komunikasi yang efektif PT Budi Strarch & Sweetener Tbk menjalankan program Diklat. Menurut Jasmine (dalam jurnal UNIKOM, 2017) manfaat dari program diklat adalah untuk meningkatkan tekad perusahaan dan pegawainya dalam mencapai sasaran yang telat ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknik maupun intelektual, saling menghargai, dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif, serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi. Selain komunikasi, hal lain yang juga akan sangat membantu dan mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan adalah motivasi.

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai sebuah dukungan yang didapatkan seorang karyawan dari pimpinan mereka (dari atasan kepada bawahannya) yang nantinya hal ini bisa menjadi pemicu semangat masing-masing karyawan karena merasa dihargai dan diperhatikan

sehingga secara tidak langsung akan menimbulkan dan bahkan membangun keinginan masing-masing karyawan berkaitan erat dengan upaya yang dilakukan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi adalah kinerja yang merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Ada beberapa cara dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Soentoro (dalam jurnal WIMA, 2013) Memberikan motivasi kerja dengan adanya program peningkatan kemampuan dan jenjang karir yang jelas, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman. Selain komunikasi dan motivasi, dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan pelatihan kerja untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing menurut Mandey & Sahanggamu (dalam jurnal Magisma, Vol VII No 2, 2019). Sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pekerja Indonesia. Keberadaan tenaga kerja trampil sebenarnya tidak hanya menguntungkan ketenagakerjaan nasional, tetapi juga investor. Dengan tersedianya tenaga kerja yang trampil, investor lebih mudah menemukan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai standar produksi yang dibutuhkan (Kompas.com, 2017, diakses 24 Desember 2019). Proses pendidikan dan pelatihan merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan

tenaga kerja, sehingga perlu direncanakan dengan baik. Secara umum perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi.

Perkembangan dunia usaha menunjukkan dimana persaingan semakin tajam, perusahaan perlu mengelolah program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan maupun berkembang. Proses meningkatkan kinerja karyawan adalah proses yang sangat penting. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya. Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah adanya komunikasi efektif di lingkungan perusahaan. Terjadinya komunikasi yang efektif dapat memunculkan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya menurut Lawasi & Triatmanto (dalam jurnal UNMER, Vol 5 No 1, 2017). Selain itu perusahaan dapat melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan keahlian dari setiap karyawan pada setiap bidang, dimana keterampilan tersebut akan mendukung peningkatan produksi yang diinginkan (Rasmulia:2015, diakses 24 Desember 2019) . Kinerja tidak datang dengan sendirinya, perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan dengan cermat dan baik, jika terjadi peningkatan kinerja disebuah perusahaan maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan.

PT Budi Starch & Sweetener Tbk (Perusahaan) merupakan salah satu Perusahaan yang bernaung di bawah kelompok usaha Sungai Budi Group (SBG). SBG didirikan di Lampung pada tahun 1947, hanya beberapa saat setelah

Indonesia merdeka. Pada saat ini, SBG telah berkembang menjadi salah satu kelompok usaha di bidang agribisnis terbesar di Indonesia. Pada semester pertama tahun 2020 perusahaan mengalami kemerosotan pada sektor penjualan dan produksi (Kontan.co.id, 2020, diakses pada 5 Juli 2020). Kemerosotan ini disebabkan oleh hasil panen singkong yang kurang. Produksi menjadi berkurang dikarenakan bahan baku yang minim, sehingga kinerja karyawan menjadi terganggu.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang ada pada uraian berita diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian tentang "PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA. Dimana variabel independen diantaranya komunikasi (X1), motivasi (X2), dan pelatihan kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch & Sweetener Tbk di Sidoarjo.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan kajian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai Komunikasi, Motivasi, dan Pelatihan Kerja.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi PT Budi Starch & Sweetener Tbk Sidoarjo
Kegunaan penelitian bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi perusahaan, agar bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai

pertimbangan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi mahasiswa sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGI