BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan, sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga diperoleh tenaga kerja yang benar-benar dapat diandalkan dalam mencapai sasaran perusahaan. Selain itu aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 aspek yaitu : aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik secara fisik maupun secara non fisik dan juga meliputi kecerdasan mental dalam melaksanakan pembangunan, sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sunber daya manusia yang tersedia.

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja (Robbins, 2011).

Rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah Sumber Daya Manusia yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional negara kita. Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas juga,

penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana kita dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah semudah itu. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2010). Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010).

Suatu kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan baik secara individual maupun sebagai kelompok tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsihnya kepada organisasi terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif. Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh karyawan yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarkhi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi

kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2012).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Rivai, 2011).

Berfungsi atau tidaknya bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakkannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Untuk membentuk kerja sama yang baik perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada didalam organisasi tersebut. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering terabaikan. Hal yang seperti inilah yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern tentang terjadinya kesalahan persepsi (*misunderstanding*) dalam komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan dalam organisasi. Untuk mewujudkan keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing-masing anggota organisasi diperlukan kerja sama antar anggota (Sutrisno, 2014).

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember merupakan perusahaan swasta yang cukup baik dalam memperhatikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik. PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember. Berikut ini adalah data penilaian kinerja karyawan PT. Bumi

Gasindo Raya Rambipuji Jember dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1: Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember Tahun 2014-2018

No	Tahun	Kategori			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik
1	2014	37 Karyawan	39 Karyawan	-	-
2	2015	47 Karyawan	29 Karyawan	-	-
3	2016	32 Karyawan	26 Karyawan	18 Karyawan	-
4	2017	37 Karyawan	29 Karyawan	8 Karyawan	2 Karyawan
5	2018	44 Karyawan	18 Karyawan	15 Karyawan	-

Sumber: PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember 2019

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat fenomena penilaian kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember sejak tahun 2014 sampai tahun 2018 cenderung baik. Pada tahun 2014 ada 37 karyawan yang kinerjanya sangat baik, dan 39 karyawan yang kinerjanya baik. Tahun 2015 47 karyawan kinerjanya sangat baik dan 29 karyawan yang kinerjanya baik. Tahun 2016 32 karyawan kinerjanya sangat baik, 26 karyawan yang kinerjanya baik, dan 18 karyawan yang kinerjanya cukup baik. Tahun 2017 37 karyawan kinerjanya sangat baik, 29 karyawan yang kinerjanya baik, 8 karyawan yang kinerjanya cukup baik, dan 2 karyawan yang kinerjanya kurang baik. Tahun 2018 44 karyawan kinerjanya sangat baik, 18 karyawan yang kinerjanya baik, dan 15 karyawan yang kinerjanya cukup baik. Berdasarkan data dan fenomena yang terjadi di PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja, dan kinerja karyawan karena setelah melakukan pertimbangan yang logis, penulis merasa bahwa masalah ini layak untuk ditelaah lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian yang akan diajukan untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember ?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember ?

1.3 Tujuan Peneliian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

a. Bagi Instansi

   Dapat di gunakan sebagai bahan analisis dan evaluasi dalam memahami kinerja karyawan PT. Bumi Gasindo Raya Rambipuji Jember.

b. Bagi Pembaca

   Memberikan transformasi pengembangan disiplin ilmu manajemen dan meningkatkan mainshet berwawasan dan berpengatahuan yang ilmiah, serta dapat di jadikan sebagai refferensi wacana untuk penelitian

c. Bagi almamater

   Sebagai salah satu bagian dari pengembangan ilmu manajemen khusus nya di bidang sumber daya manusia.