

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Eri Susan, 2019). Nirmalasari dan Masusan (2020) mendefinisikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang karyawan telah mendayagunakan kemampuan dirinya itu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan, maka diperlukan suatu penilaian. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mana yang berkualitas baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target perusahaan akan tercapai bila pekerjaannya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, kinerja pada karyawan ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang

artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan. Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika secara berhasil memenuhi deadline (atau kurang dari waktu tersebut), berhasil membangun citra perusahaan dan interaksi pelanggan kearah yang positif, bekerja secara efektif. Sebaliknya, jika karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan tidak bekerja dengan efektif, maka pelanggan akan menilai secara buruk dan akhirnya akan memilih alternatif perusahaan lain yang serupa (Adzansyah, *et all*, 2023). Agar kinerja suatu perusahaan tetap maksimal maka perusahaan harus memiliki kepemimpinan yang ideal, atasan dan bawahan harus bisa saling menjalin hubungan dan komunikasi yang baik. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi kerja dengan cara memberikan semangat dan penghargaan kepada karyawan.

Puskesmas adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang sektor publik dalam bidang jasa kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Permenkes RI, 2019). Fungsi dari Puskesmas adalah sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerja.

UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan berada di Desa Pitra, Kecamatan Penebel dan memiliki 88 karyawan. Pada tahun 2020, Puskesmas Penebel I Tabanan sudah menjadi Puskesmas BLUD. Badan Layanan Umum Daerah atau disingkat BLUD adalah sistem yang diterapkan oleh satuan kerja perangkat daerah atau unit satuan kerja perangkat daerah pada satuan kerja perangkat

daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan merupakan Puskesmas dengan kategori Puskesmas Pedesaan dengan menyediakan jenis pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Adapun visi dari UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan yaitu menjadi Puskesmas yang mampu memberikan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu, merata dan terjangkau untuk terwujudnya Kecamatan Sehat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap karyawan pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan terkait kinerja karyawan terdapat permasalahan pada indikator tingkat kehadiran karyawan. Ketidakhadiran karyawan mempunyai dampak yang buruk terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan secara keseluruhan. Penyebab umum ketidakhadiran karyawan adalah karena cuti, sakit, dan hari raya. Ketidakhadiran karyawan dapat mempengaruhi produktivitas individu. Jika seseorang bekerja lebih sedikit, kemungkinan besar produktivitasnya akan menurun secara keseluruhan. Pemimpin harus mempertimbangkan akar penyebabnya, seperti kelelahan dan ketidakpedulian, serta hal-hal yang mungkin memerlukan penyesuaian. Dengan demikian, penting bagi UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan untuk mengembangkan dan menerapkan mekanisme prediksi ketidakhadiran untuk membantu pemimpin mengambil tindakan pencegahan dan melakukan strategi efektif untuk mengurangi ketidakhadiran karyawan. Tingkat absensi pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan, disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1. 1
Absensi karyawan di UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan Tahun 2023

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja	Jumlah hari kerja seharusnya	Absensi	Jumlah hari kerja senyatanya	Presentase absensi
(1)	(2)	(3)	(4)=(2x3)	(5)	(6)=(4-5)	(7)=(5:4)x100
Januari	88	22	1.936	93	1.843	7.48%
Februari	88	23	2.024	141	1.883	7.82%
Maret	88	26	2.288	181	2.107	8.84%
April	88	23	2.024	169	1.855	7.82%
Mei	88	25	2.200	143	2.057	8.50%
Juni	88	24	2.112	143	1.966	8.15%
Juli	88	26	2.288	128	2.160	8.84%
Agustus	88	25	2.200	123	2.077	8.50%
September	88	24	2.112	154	1.958	8.16%
Oktober	88	26	2.288	110	2.178	8.84%
November	88	25	2.200	140	2.060	8.50%
Desember	88	25	2.200	140	2.060	8.50%
Jumlah Rata-rata		294	25.872	1.665	24.204	100.00% 8.25%

Sumber : UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2023 sebesar 8,25%. Flippo (2020) menyatakan absensi adalah suatu kondisi dimana seseorang tidak masuk kerja pada jadwal yang benar. Tingkat kehadiran karyawan merupakan indikator penting dalam kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan. Dalam hal ini pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya. Artinya jika absensi karyawan tinggi berarti karyawan kurang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan. Menurut Ardana dkk (2019) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan maret dan oktober sebanyak 8,84% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan januari sebanyak 7,48%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2023 adalah 143 dan 140 hari setiap bulannya dimana jumlah hari kerja yang hilang tertinggi

terjadi pada bulan maret sebanyak 181 hari dan terendah terjadi pada bulan januari sebanyak 93 hari. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Utami dan Wedasuwari 2019). Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu, seorang pemimpin harus melakukan upaya perubahan karakter. Hal ini dikarenakan, perubahan karakter merupakan strategi memecahkan permasalahan yang dihadapi. Tanpa perubahan karakter integritas yang kukuh, daya tahan menghadapi kesulitan dan tantangan, visi serta misi yang jelas, seseorang tidak akan pernah menjadi pemimpin (Usman,2019). kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu organisasi karena dengan kepemimpinan, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan, yaitu pada

indikator kemampuan mengambil keputusan. Dalam hal ini pemimpin kesulitan dalam mengambil keputusan disebabkan oleh berbagai faktor seperti ketakutan akan kegagalan, terlalu banyak pilihan, kurangnya informasi, tekanan sosial, perfeksionisme, kurangnya kepercayaan diri, dan keterikatan emosional.

Research Gap pada penelitian ini adalah Yapentra (2021), Steven (2021) dan KUSDARIANTO (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Saputri dan Andayani (2019), Marfiani (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Peran motivasi kerja dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah (Yenni, M.AP, 2019). Seorang pemimpin akan memainkan peranan yang sangat penting dalam organisasinya. Dengan adanya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Pemimpin harus memperhatikan kinerja bawahan dan memberikan stimulus untuk peningkatan kinerja baik berupa pemberian motivasi maupun penghargaan pada tenaga kesehatan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan sangat relevan terhadap kinerja karyawan, karena apabila tidak diberikan sebuah motivasi maka karyawan tidak bisa bekerja secara produktif.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah pada indikator kebutuhan akan penghargaan. Pemimpin kurang memberikan penghargaan kepada karyawan. Sehingga karyawan menjadi tidak semangat dalam mencapai target perusahaan, karyawan yang kurang semangat dalam bekerja disebabkan kurangnya apresiasi atau penghargaan dari pimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan Sapta dkk (2021), Tatan Sutanjar & Oyon Suryono (2019), Muskadi Sembiring, *et all* (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Sinaga dan Hidayat (2020), Budi, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2020:145) Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi, dengan adanya respon, anggapan atau umpan balik yang diberikan oleh komunikan berarti pesan yang dikirim itu sudah sampai sehingga terjadi komunikasi dua arah. Kinerja organisasi tidak lepas dari adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawannya demi

keberlangsungan kegiatan organisasi. Kegagalan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dalam bekerja tidak lepas dari komunikasi yang menghubungkan untuk dapat melaksanakan tugas masing-masing. Komunikasi merupakan kebutuhan setiap orang untuk bersosialisasi dengan orang lain. Seseorang akan sulit berhubungan dengan orang lain tanpa adanya komunikasi. Tidak dapat dibayangkan, dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya komunikasi, hal ini tentu akan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik (Ginting, Edwaro 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu pada indikator keterbukaan. Permasalahan yang terjadi adalah kurang adanya keterbukaan antar karyawan sehingga menimbulkan kesalahpahaman antar karyawan dan kurang adanya komunikasi antar karyawan seperti misalnya komunikasi tidak nyambung antar karyawan kantor dan disaat melakukan tugas masih sering mengalami *miss communication* sehingga membuat kesalahpahaman yang mengganggu antar karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pita Karni (2022), Almubaroq (2019), Desani (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Sari (2019), Najuti dan Susanto (2022), Makmun (2022) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan,

Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka adapun perumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain,

- a) Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.
- b) Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan bahan pertimbangan kepada manajemen UPTD Puskesmas Penebel I Tabanan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Bagi universitas hasil dari penelitian ini untuk mengevaluasi kemampuan para mahasiswa dalam menganalisis kasus serta memecahkan masalah secara ilmiah dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teory

2.1.1 Grand Theory (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Pramesti, 2021:97). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut (Afandi, 2019:191) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam

hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja (Pratama, 2020).

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari akar kata “pimpin” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Berawalan I “lead” yang artinya mengarahkan, menunjukkan jalan dan mengarahkan. Kepemimpinan adalah suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk memperoleh tugas dan arah yang sama untuk mencapai tujuan organisasi (Lubis, L, 2020). Sementara itu, sebagaimana dikutip oleh (Bashori, B, 2018), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi dan kelompok.

Jadi, kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu untuk mencapai tujuan.

2. Indikator Kepemimpinan

Ada beberapa indikator kepemimpinan menurut (Kharis, 2019:79) sebagai berikut

a. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban

yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

3. Karakteristik Kepemimpinan

Edison (2018:86) merumuskan empat karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas, antara lain:

a. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*)

yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.

b. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*)

meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.

c. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*)

meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.

d. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)

yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut beberapa ahli, motivasi didefinisikan sebagai berikut: (Hasibuan,2019:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan,menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai

hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Notoatmodjo,2019:115) Motivasi kerja adalah suatu alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut sunyoto (dalam Zinni, et all, 2021) Mengemukakan motivasi kerja merupakan kondisi dimana keadaan mendorong karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai keinginannya. Dari definisi-definisi motivasi menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Febrianti, N.R 2019) ada 4 indikator motivasi kerja yaitu;

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik akan fasilitas penunjang yang didapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja

Ada 4 faktor yang mempengaruhi motivasi dimana berkaitan dengan kemampuan internal dan pengaruh eksternal, yaitu;

- a. Motivasi terjadi jika karyawan mengakui hubungan antara upaya, kinerja dan penghargaan
- b. Keinginan dan harapan karyawan yang dibawa ketempat kerja
- c. Kemampuan untuk meraih dan menyepakati tujuan kerja
- d. Bagaimana cara memimpin

4. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja

Menurut Primadana (2020), prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah untuk memotivasi serta meningkatkan kinerjanya

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan dengan ikut menyusun dan melaksanakan program organisasi.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberikan perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawannya dan memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa prinsip motivasi dapat dijadikan sebagai suatu pedoman serta dorongan dalam diri karyawan.

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Menurut Arianti & Muhammad (2021;191) menyatakan komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses yang dalam tiap prosesnya mengandung arti yang tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan. Oleh karena itu komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sama terhadap simbol.

Berbeda Rifmanesi (2019:105) menyatakan komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan. Jadi dapat disimpulkan komunikasi aktivitas pengiriman pesan yang mengandung arti yang tergantung pada pemahaman seseorang.

2. Indikator Komunikasi

Menurut Sinaga (2019:67) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

a. Keterbukaan

Karyawan dalam bekerja didasari oleh keterbukaan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan antar karyawan.

b. Empati

Karyawan dalam bekerja didasari oleh empati, empati sangat diperlukan oleh karyawan supaya karyawan harus memahami perasaan atau masalah yang ada di kantor

c. Dukungan

Karyawan dalam bekerja didasari oleh dukungan untuk dapat memberikan bantuan, semangat, dan perhatian sesama karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Kepositifan

Karyawan dalam bekerja didasari oleh dukungan untuk dapat memberikan bantuan, semangat, dan perhatian sesama karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Kesamaan

Karyawan dalam bekerja didasari oleh Kesamaan, seperti ada kesamaan tugas karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan bersama-sama dengan karyawan lain.

3. Tujuan dan manfaat komunikasi

Menurut pendapat HusainiHusman (2019) dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku(pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2019:98) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Prabu Mangkunegara(2019:118) menyatakan kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Iswanto (2019:112) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan

tanggung jawabnya dengan hasil kinerja karyawan seperti yang diharapkan. Kemudian menurut (Emron Edison, 2019:84) kinerja karyawan adalah tentang apa yang dikerjakan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Berdasarkan paparan diatas kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah diterapkan sebelumnya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Soelistyoningrum, 2019:76) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
merupakan pengelolaan waktu dalam bekerjadan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja
merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
- c. Tingkat kehadiran karyawan
Tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Prabu Mangkunegara, (2019:121) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor Situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Yapentra, 2021) tentang “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Steven, 2021) tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Penghargaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan penghargaan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kusdianto, 2022) tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian oleh Marfiani, dkk. (2023) yang menyatakan hal yang berbeda yakni kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Saputri dan Andayani (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Sapta dkk, 2021) tentang “Pengaruh Stres Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar” hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusa Kahyangan Asri Ketewel Gianyar.

Penelitian yang dilakukan (Tatan Sutanjar & Oyon Suryono 2019) “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan” Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar mempunyai motivasi dan kepemimpinan yang baik, disiplin pegawai yang tinggi, serta memiliki kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dengan demikian, apabila motivasi meningkat, kepemimpinan semakin baik, dan disiplin pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Banjar akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan (Muskadi Sembiring, et all,2021) “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun hasil penelitian dari Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Budi, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Pita Karni (2022) tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan”. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis linier berganda, hasil Penelitian menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Almubaroq, 2019) tentang “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Desani, 2019) tentang “Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Sari (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang sama ditemukan pada penelitian Najuti dan Susanto (2022) menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Makmun, dkk. (2022) membuktikan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.