

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pentingnya komunikasi tidak terbatas pada komunikasi personal tetapi juga dalam tatanan komunikasi organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi, dalam berbagai proses kehidupan proses interaksi merupakan sebuah keniscayaan (Sahputra, 2019). Komunikasi dalam setiap organisasi mempunyai peranan yang sangat penting. Komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Adanya komunikasi yang efektif akan membantu kelancaran organisasi, demikian pula sebaliknya komunikasi yang efektif adalah merupakan bagian yang penting bagi semua organisasi.

Permasalahan-permasalahan yang lazim dihadapi perusahaan pada umumnya adalah ketidakharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan disebabkan antara lain karena kurangnya kepercayaan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, sering terjadinya kesalahpahaman antara atasan dan bawahan, tidak adanya transparansi dalam mengambil kebijakan, kurangnya ruang komunikasi yang tersedia dan lain sebagainya. Pengelolaan komunikasi yang tidak profesional pada suatu manajemen organisasi merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Dhoni & Nofha, 2020). Seluruh sumber daya yang ada didalam perusahaan harus dapat

dimanfaatkan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan tersebut, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam melakukan segala kegiatan dalam rangka mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan aktifitas.

Kinerja karyawan yang maksimal sangat diharapkan dalam suatu proses pencapaian tujuan. Hal ini dapat tercipta oleh banyak faktor, yang salah satunya adalah tingkat dari kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya mampu meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan terhadap perusahaan (Auliani & Wulanyani, 2018). Sumber daya manusia merupakan faktor utama penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau mata uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang menjadi lokomotif kemajuan ekonomi di Indonesia khususnya disektor agribisnis. PT Perkebunan Minanga Ogan di dirikan oleh 2 bersaudara yakni Bapak Makmoen soelaiman dan akhmad zawawi soelaiman pada tahun 1981. PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja terletak di jalan lintas Baturaja Prabumulih desa Lubuk Batang Kecamatan Lubuk Batang Kabupten OKU. Luas kebun PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja kurang lebih 6000 hektar. PT

Perkebunan Minangan Ogan membagi wilayah kerjanya menjadi 7 bagian yaitu dari Afdeling 1 sampai Afdeling 7 (Kantor Minanga Ogan, 2023).

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas pemasaran, distribusi, admin, dll. Namun dari pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Manajer *Human Resource Development*, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan masih sangat rendah sehingga hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan sangat sering datang terlambat ke tempat kerja. Menurut manajer HRD karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu setelah datang terlambat ke tempat kerja, karyawan juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan di bagian lapangan, kurangnya motivasi karyawan untuk berangkat bekerja dikarenakan salah satu indikator motivasi yaitu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sering terlambat, fasilitas yang diberikan untuk karyawan kurang memadai dimana peralatan yang digunakan untuk mengangkut hasil panen hanya sedikit sehingga membuat karyawan mengalami keterlambatan dalam proses pengangkutan, selain itu kondisi tempat bekerja terkadang sangat berlumpur jika

terjadi hujan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Hal ini tentu mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dimana seharusnya target panen 120 tandan bisa tercapai dalam waktu dari pukul 07.00 WIB sd 15.00 WIB, malah diselesaikan sampai pukul 17.00 WIB, dan bahkan teradang target panen baru bisa dipenuhi pada hari berikutnya.

Semangat kerja karyawan di dalam bekerja terutama disebabkan oleh adanya daya dorong. Daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang disebut motivasi, dalam hal ini diharapkan agar karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja dengan baik. Sedangkan daya dorong yang berasal dari luar diri karyawan harus diciptakan oleh pimpinan, hal ini dapat berupa sarana atau peralatan kerja yang sesuai dengan keinginan bawahan dan kemampuan perusahaan. Dalam keberadaannya, motivasi selalu berubah- ubah dari waktu kewaktu. Oleh karena itu, pimpinan harus mengerti yang diperlukan karyawannya. Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar dapat lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam penelitian ini, peran Asisten Afdeling dalam berkomunikasi secara interpersonal dengan karyawan sangat penting untuk meningkatkan motivasi bawahannya. Asisten afdeling adalah posisi penting dalam dunia perkebunan. Mereka bertanggung jawab dalam memastikan produksi di kebun berjalan lancar dengan membantu manajer afdeling dalam mengelola operasi sehari-hari.

penjabaran di atas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Strategi komunikasi interpersonal asisten afdeling dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produksi panen di Afdeling 1 PT Perkebunan Minanga Ogan. Maka

peneliti mengangkat permasalahan tersebut ke dalam tulisan skripsi dengan judul “Strategi Komunikasi Interpersonal Asisten Afdeling dalam Memotivasi Karyawan Untuk Meningkatkan Produksi Panen di Afdeling 1 PT.Perkebunan Minanga Ogan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Strategi Komunikasi Interpersonal Asisten Afdeling dalam Memotivasi Karyawan Untuk Meningkatkan Produksi Panen di Afdeling 1 PT Perkebunan Minanga Ogan?”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atastujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi interpersonal Asisten Afdeling dalam Memotivasi Karyawan untuk meningkatkan produksi panen di Afdeling 1 PT. Perkebunan Minanga Ogan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dari peniliti ini dapat dibagi menjadi menjadi dua sisi yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan Strategi Komunikasi Interpersonal Asisten Afdeling Dalam Memotivasi Karyawan Untuk Meningkatkan Produksi Panen di Afdeling 1 PT. Perkebunan Minanga Ogan.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Secara praktis, dengan adanya penelitian ini pembaca dapat mengaplikasikan strategi komunikasi interpersonal dalam memotivasi karyawan di sebuah perusahaan. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah referensi untuk peneliti selanjutnya.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Perkebunan Minanga Ogan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan melalui motivasi dengan melakukan komunikasi interpersonal.

