

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah metode untuk menangani masalah seperti ruang lingkup pegawai, pimpinan, dan tenaga kerja agar SDM dapat mendukung kegiatan bisnis dengan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM adalah satu-satunya sumber daya dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu mengembangkan SDM yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya (Kulla *et al.*, 2018).

Faktor kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Sedarmayanti dalam Nurhalizah & Oktiani (2024), suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta harus mencapai tujuannya melalui sarana organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kemampuan karyawan, tujuan perusahaan tidak akan pernah tercapai.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan kemampuan untuk memanfaatkan potensi SDM yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan dan memberikan kontribusi positif untuk perkembangan perusahaan. Potensi SDM pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memvalidasi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya komunikasi internal, produktivitas kerja, dan etos kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi internal. Para karyawan memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan kinerja kerja

mereka, yaitu dengan berkomunikasi untuk bertukar pendapat dengan pimpinannya dan seluruh karyawan. Komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan kerja sama antara karyawan dan pimpinannya, dan komunikasi mempengaruhi bagaimana perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya. Setiap pekerja dalam perusahaan dapat saling menolong dan berkomunikasi. Komunikasi berhasil jika pengirim dan penerima pesan saling membantu dan menemukan pemahaman serta kesimpulan yang sama sesuai dengan tujuan. Komunikasi internal organisasi dapat menjadi sumbernya (Sukmawati & Tarmizi, 2022).

Ningrum (2013) berpendapat bahwa komunikasi internal merupakan komponen strategis dalam praktik manajemen yang bertujuan memastikan efektivitas penyampaian pesan dalam lingkup organisasi. Sebagai mekanisme interaksi fundamental, komunikasi internal mendorong pertukaran informasi dua arah antara pimpinan dan bawahan melalui berbagai saluran, termasuk komunikasi lisan, tertulis, isyarat, dan simbol yang dapat dipahami dengan jelas. Hakikat dari komunikasi internal adalah menciptakan jalur komunikasi yang transparan, efisien, dan mudah dimengerti, yang memungkinkan setiap anggota organisasi dari level manajemen puncak hingga karyawan operasional saling memahami, berbagi informasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasional secara kolaboratif.

Dwi Ardilla & Pramusinto (2015) mengemukakan bahwa informasi, perintah, atau instruksi tentang tugas atau pekerjaan tertentu dapat menjadi contoh komunikasi yang terjalin. Hal ini dapat berasal dari pemimpin ke karyawan, karyawan ke pimpinan, atau antar karyawan di organisasi tersebut. Komunikasi yang baik antar anggota tim dan pimpinan akan memengaruhi kelancaran operasional serta pencapaian target perusahaan. Dengan komunikasi yang terbuka dan jelas, setiap orang di perusahaan dapat bekerja lebih efektif dan praktis, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja menjadi lebih optimal.

Selain komunikasi internal, produktivitas kerja juga memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Paresae & Syaikul Falah (2024), produktivitas kerja adalah kunci untuk meningkatkan kinerja. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan

karyawan untuk menghasilkan *output* berkualitas tinggi dalam jangka waktu yang singkat. Dari Tertia *et al.*, (2023), produktivitas kerja merupakan suatu pendekatan mental proaktif yang mendorong individu untuk terus-menerus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Dengan sikap optimistis dan komitmen berkelanjutan untuk melakukan perbaikan, serta keyakinan bahwa setiap hari memberikan kesempatan untuk mencapai kinerja yang lebih unggul dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Dari penjelasan di atas, manusia adalah komponen utama dan penentu untuk mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, produktivitas kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung yang pada akhirnya menjadi fokus utama dalam memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional bisnis.

Selain faktor komunikasi internal dan produktivitas kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Kinerja dan etos kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi, di mana etos kerja yang kuat mendorong karyawan untuk menampilkan performa terbaik mereka. Melalui sikap, karakter, dan keyakinan diri yang positif, individu dengan etos kerja unggul mampu mengarahkan energi dan potensi mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan dedikasi, profesionalisme, dan komitmen maksimal. Jika etos kerja karyawan menurun, hasilnya biasanya akan lebih buruk karena semangat dasar untuk melakukan tugas akan hilang.

Dengan adanya etos kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu atau tim. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berdedikasi memberikan yang terbaik pada semua pekerjaan yang dilakukan. Damayanti *et al.*, (2023) berpendapat bahwa setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang kuat untuk melakukan tugas mereka secara individual dan kelompok sesuai dengan standar perusahaan. Ketika etos kerja ini ada, karyawan akan lebih bersemangat dan memiliki energi yang lebih besar untuk bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tahap wawancara awal pada 8 November 2024, dengan karyawan bagian Distribusi PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen Bapak Kunresa menyatakan bahwa permasalahan yang terjadi dalam komunikasi internal perusahaan yaitu informasi yang diberikan dari pusat ke cabang terlambat dan tugas yang diberikan oleh pimpinan terkadang tidak dipahami atau kurang jelas, sehingga menyebabkan adanya kesalahpahaman komunikasi (*miss communication*) dari informasi yang diterima para karyawan. Kemudian pada produktivitas kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan pekerja yang cukup terampil untuk berhasil menyelesaikan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan, lebih cepat, efisien dan tepat waktu. Pihak manajemen akan memberikan promosi dengan kenaikan pangkat satu tingkat yang normalnya dapat dicapai setelah 4 tahun bekerja di perusahaan, hal ini akan memacu kinerja dan produktivitas para karyawan. Selain itu, pada etos kerja karyawan PERUMDA sudah menerapkan etos kerja yang tinggi. Karyawan secara efisien mampu menjalankan kewajiban utama dan fungsinya sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen ialah perusahaan di bidang distribusi penyediaan air minum dan air bersih yang beralamat di Jl. Ronggowarsito No. 18 Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Perusahaan ini memainkan peran penting dalam penyediaan air minum kepada masyarakat di suatu daerah dan berdedikasi dalam meningkatkan kesejahteraan kesehatan masyarakat melalui pembangunan infrastruktur pengembangan proyek distribusi air bersih. PERUMDA juga bertugas untuk menyediakan layanan air minum berkualitas tinggi dengan harga yang ramah dikantong masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik meneliti mengenai komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, karena penting untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkorelasi dan mempengaruhi satu sama lain. Maka berdasarkan permasalahan di PERUMDA Air Minum Tirto Negoro Kabupaten Sragen maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Komunikasi Internal, Produktivitas Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen?
2. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen?
4. Apakah komunikasi internal, produktivitas kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Air Minum Tirta Negoro Kabupaten Sragen.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk mengaplikasikan wawasan akademis ke dalam konteks praktis, sekaligus memperluas wawasan dan pengalaman peneliti dalam menghadapi persoalan nyata di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi pimpinan dan pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan tingkat kinerja karyawan perusahaan yang dipengaruhi dari beberapa faktor.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi serta bahan perbandingan untuk kajian mendatang yang memiliki tema serupa, mendukung pengembangan pengetahuan ilmiah secara berkelanjutan.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini direncanakan dapat memberikan peranan keilmuan pembelajaran tambahan pengetahuan dan menjadi referensi mengenai pengaruh komunikasi internal, produktivitas kerja dan etos kerja.