

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM menjadi salah satu peran berarti dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang dilakukan individu dan dapat diperhatikan”. Peningkatan kinerja karyawan yang banyak, sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang banyak akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Dengan hasil kerja yang dilakukan memenuhi target, ini menyiratkan bahwa karyawan dapat memenuhi kewajiban yang telah diberikan kepadanya oleh perusahaan dan harus dipertahankan. Bagaimanapun, bahwa konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak menyanggupi tujuan dan tidak dapat menyanggupi kewajiban mereka, memperluas kinerja karyawan sangatlah penting. Dalam mengerjakan presentasi karyawan di perusahaan, bisa di pengaruhi oleh beberapa variabel antara lain; komunikasi interpersonal, Motivasi kerja, dan Pengembangan Karir.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya adalah Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan. Siklus yang dilakukan SDM merupakan salah satu elemen determinan dalam mewujudkan organisasi yang kuat. Siklus komunikasi merupakan interaksi yang akan terus terjadi dalam pergaulan apapun. Salah satunya adalah peran atasan dalam hal komunikasi. Menurut Suwatno & Priansa (2011) “komunikasi berguna untuk membangun

motivasi karyawan, guna berproses ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan”. Salah satu hal penting untuk meraih tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan. Karena, perluasan pelaksanaan kinerja karyawan dapat dengan tepat mempengaruhi perubahan perilaku pekerja yang diwujudkan dalam inspirasi kerja dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Handoko (2010) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan cara menyampaikan ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan kinerjanya akan meningkat. Proses pergantian keterangan di antara seseorang dan paling kurang seorang lainnya atau di antara dua orang bisa langsung mengetahui informasinya disebut komunikasi interpersonal (Arni, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor Motivasi kerja. Pandangan Wibowo (2017) Motivasi merupakan keinginan bertindak terhadap serangkaian cara manusia dengan meninjau pedoman, intensitas, dan kegiatan, pada perolehan tujuan. Karyawan yang memegang motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kinerja dalam diri karyawan. Karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Indahwati & Rizqi (2022) Motivasi itulah yang menyebabkan, menyesuaikan dan menjunjung tinggi perilaku manusia, sehingga mereka perlu berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal. Inspirasi semakin penting karena direktur mengedarkan pekerjaan kepada bawahan mereka untuk bekerja dengan baik dan dikoordinasikan dengan tujuan yang ditemukan.

Susitiningrum et al. (2015) telah meneliti motivasi kerja terhadap kemampuan karyawan yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja sangat berguna untuk karyawan karena adanya motivasi kerja akan menyusun karyawan yang mampu bertanggung jawab, dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan, ketika seorang pekerja memiliki motivasi yang kuat akan ada energi dari dalam dirinya untuk menunjukkan

kemampuannya. dan semua yang diharapkan dalam dirinya.

Pengembangan karir adalah elemen lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan. Peningkatan karir yang jelas akan mendatangkan manfaat bagi masyarakat dan organisasi karena dapat membantu menciptakan SDM di dalam organisasi dengan memperhatikan perbedaan data terikat kapasitas dan kinerja yang representatif sehingga mampu digunakan secara adil untuk pilihan dalam memajukan pekerja yang sukses, dapat mendorong loyalitas pekerja dan kewajiban kepada organisasi dan akan membatasi kekecewaan yang mendorong pekerja keluar dari organisasi, pekerja dapat meningkatkan kapasitas mereka, karena mereka menerima bahwa profesi mereka di asosiasi akan berlangsung dengan baik dan pekerja akan senang dengan asosiasi dan jelas akan termotivasi untuk bekerja, faktor organisasi yang mengapresiasi kinerja karyawan seperti halnya pengembangan karir

Menurut Marwansyah (2014) pengembangan karir adalah latihan peningkatan diri yang dianut oleh individu untuk memahami rencana profesinya sendiri. Pengembangan karir membentuk kondisi yang dinamis dimana seseorang mau meningkatkan kualitas di saat kerja dengan peluang, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya.

Menurut Sinambula (2019) berpendapat bahwa “peningkatan profesi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengerjakan pekerjaan pegawai, yang terdiri dari pekerjaan para pengurus, termasuk mengatur, melaksanakan dan mengelola profesinya.”

Menurut Rozi & Pusitasari (2019) pengembangan karir adalah suatu program peningkatan kapasitas kerja individu yang dilakukan untuk mencapai panggilan yang ideal. Peningkatan profesi sangat diharapkan oleh setiap perwakilan karena mereka akan mendapatkan keistimewaan atas apa yang baru diperoleh, baik materi maupun non materi.

Pengembangan karir yang jelas membentuk sesuatu kewajiban dari bimbingan organisasi karena akan mendukung pekerja sehingga mereka merasa nyaman dengan apa yang telah mereka lakukan serta dedikasi yang telah mereka berikan. Pengembangan karir ini tidak hanya untuk menjalankan pekerja ke jalur

karir yang makin tinggi tetapi juga untuk memberikan mereka kewajiban dan penghargaan yang lebih besar atas usaha yang telah mereka lakukan. Ketika rencana peningkatan karir tidak memiliki kejelasan dari organisasi, itu berarti bahwa mereka tidak menganggap perwakilan sebagai sumber daya utama bagi organisasi, karena pada dasarnya pekerja adalah pelaku dinamis untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilakukan pada Restoran RAMEN YA menjadi perusahaan yang beroperasi di dunia F&B sejak 2013. PT.Maju Mapan Yic (Restoran Ramen YA) telah melalui banyak persaingan bisnis dalam mencapai sasaran bidang usaha yang diajukan. Ada banyak bidang usaha yang diperoleh. Perusahaan ini menjadi besar dan efektif sampai saat ini, tentunya tak lepas dari peran seorang pegawai yang sangat besar. Perusahaan ini juga maju mencari keuntungan serta memahami pentingnya manajemen SDM, untuk menghasilkan SDM yang berkualitas.

Restoran Ramen YA memperhatikan dengan seksama kemajuan organisasi di kemudian hari, menyusun SDM yang handal dan terus menciptakan tenaga kerja yang siap menghadapi persaingan. Ini adalah salah satu tugas utama para pemimpin organisasi dan para pekerja yang sebenarnya sehingga pelaksanaan yang representatif tetap dijaga untuk mencapai tujuan.

Berlandaskan pemaparan di atas penelitian ini, kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Mengharapkan untuk melihat bidang kekuatan utama untuk bagaimana dampak komunikasi interpersonal, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berikut data *output* capaian kinerja karyawan tahun 2019 – 2021 Restoran Ramen YA

Tabel 1.1
Penilaian kinerja karyawan Restoran Ramen YA

No	Indikator penilaian	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kualitas kerja	100%	70%	69%	76%
2	Ketetapan waktu	100%	73%	65%	80%
3	Inisiatif	100%	78%	80%	82%
4	Kemampuan	100%	80%	68%	85%
5	Komunikasi	100%	70%	78%	80%
RATA-RATA		100%	74,2%	72%	80,6%

Sumber : Restoran Ramen YA, data diolah

Berkaitan dengan fakta yang telah dikemukakan , pada penelitian ini, kinerja karyawan terhadap indikator belum optimal karena belum mencapai target 100% oleh karena itulah peneliti ingin menguji signifikan pengaruh komunikasi interpersonal ,pengembangan karir, dan motivasi kerja pada kinerja karyawan Restoran Ramen YA. Maka dari itu penelitian ini berjudul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ramen YA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari atas maka di ambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran RamenYA?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran RamenYA?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan RestoranRamenYA?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yang jelas untuk memberikan pedoman dalam pelaksanaan pemeriksaan, berdasarkan uraian latar belakang, indentifikasi dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan Restoran Ramen YA?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Restoran Ramen YA?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Restoran Ramen YA?

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini memberikan informasi yang dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan. hal ini dapat membantu keputusan yang lebih baik. Manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

a. Bagi penulis

Untuk menyelidiki informasi lebih lanjut terkait komunikasi interpersonal ,pengembangan karir, dan motivasi kerja dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan atau acuan untuk eksplorasi tambahan di kemudian hari. Memberikan komitmen yang diperhitungkan kepada ilmuwan serupa dan cendekiawan lain untuk dibuat penelitian tentang pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi perusahaan PT.Maju Mapan Yic (Restoran Ramen YA)

Sebagai bahan data dan kontribusi untuk perbaikan organisasi ke depan, dalam meningkatkan Komunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir yang berdampak pada kinerja karyawan.

