

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Di dalam organisasi baik itu pemerintah maupun swasta sumber daya manusia salah satu komponen produksi yang terpenting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka waktu panjang. Bagaimanapun canggihnya teknologi sekarang tidak akan berjalan baik bila tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas sebagai tenaga kerja yang handal sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien, oleh karena hidup dan matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia didalam perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang berkualitas pada umumnya. Dimana komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan merupakan satuterpadu dalam membangun perusahaan PT. Transdata Satkomindo Medan.

PT. Transadata Satkomindo Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jaringan tower yang dimana perusahaan ini mengalami permasalahan dalam komunikasi antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan pelanggan. Dimana seorang operator kesulitan berkomunikasi dengan pelanggan dan diharapkan dengan adanya penelitian ini sebagai peneliti dapat menyampaikan pesan dan kesan pada perusahaan ini. Dalam menjalankan pekerjaan karyawan tidak merasa adanya dorongan perusahaan untuk memberikan tanggung jawab yang lebih kepada karyawannya, dimana hal ini seorang karyawan tidak dituntut memberikan tanggung jawab hasil pekerjaannya kepada perusahaan.

Didalam kinerja karyawan seorang karyawan tidak memenuhi kriteria, dimana waktu jam kerja seorang karyawan yang tidak tepat waktu yang selalu datang terlambat dalam jam kerja yang tidak memenuhi kriteria dari perusahaan, perusahaan juga merasa kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kinerjanya. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga dimana atasan dan bawahan tidak bisa langsung, agar setiap karyawan mengetahui batasan berkomunikasi.

Motivasi merupakan serangkain sikap dan nilai-nilai yang berpengaruh pada individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan sumber daya manusia yang lebih baik.

Karyawan sebagai sumber daya manusia sebagian dari aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu bekompesi. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa Komunikasi dipandang sebagai sarana mengatasi perubahan yang inovasi teknologi, persaingan pasar dan memainkan peran kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai, jadi jika komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja pegawai akan meningkat dengan sendirinya. Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan motivasi. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Menurut Kadarisman(2012) motivasi kerja sebagai penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerjakaryawan yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi maka akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin juga tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Dari pernyataan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi sumber daya manusia, motivasi sebagai sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Adapun judul penelitian ini adalah “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TransdataSatkomindo Medan”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan.
2. Kurang motivasi terhadap karyawan
3. Kurangnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah berpengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan kontribusi dari berbagai bidang yang berkaitan:

### **1. Bagi Perusahaan**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam mempertimbangkan faktor komunikasi, motivasi terhadap kinerja karyawan.
  - b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pihak, baik untuk pimpinan dan manajemen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan yang akan mendorong tercapainya visi dan misi perusahaan.
  - c. Diharapkan bisa dijadikan sebagai tambahan referensi bagi perusahaan ketika perusahaan melakukan pembaharuan program untuk kemajuan perusahaan.
- 
2. Bagi peneliti, memberikan kesempatan untuk menerapkan teori sumber daya manusia secara langsung atau di lapangan dan memberikan pengalaman serta ilmu bagi peneliti dan juga menjadi bahan perbandingan bagi peneliti untuk implementasi teori kedalam praktik manajemen.
  3. Bagi akademisi hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menjadi sumber referensi atau bahan literatur bagi yang membutuhkan dalam mengembangkan perusahaan dan juga dapat dimanfaatkan oleh akademisi yang ingin meneliti masalah dan variabel yang sama dengan penelitian ini.

## **1.6 Tinjauan Pustaka**

### **1.6.1 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2016:551) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

### **1.6.2 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

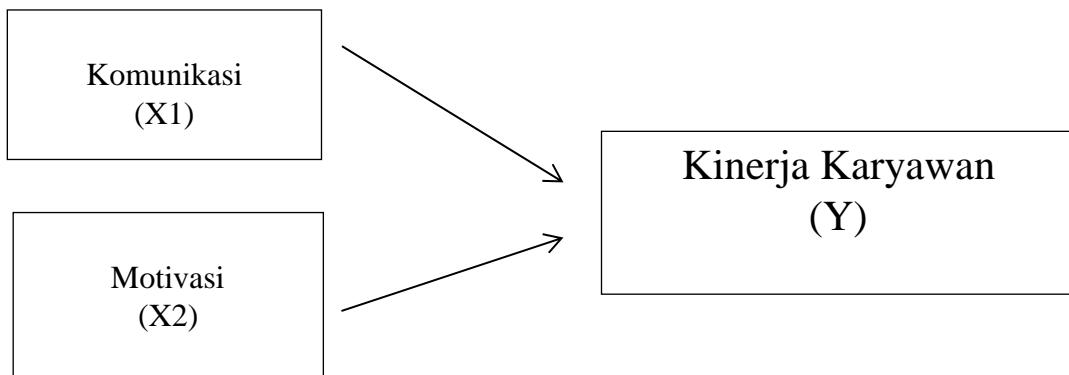
Menurut Feriyanto dan Triana (2015:71), Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan seseorang kepada orang lain atau diri sendiri.

### 1.6.3 Teori Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang berikan kepadanya.

## 1.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan atau kaitan terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Berdasarkan latar belakangan diatas serta tinjauan pustaka, maka penulis menyusun kerangka koseptual yaitu sebagai berikut:



## 1.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah awal dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Transdata Stakomindo Medan.
2. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Transdata Stakomindo Medan.
3. Komunikasi dan Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Transdata Stakomindo Medan.