

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Dunia yang kini berkembang pesat menuntut organisasi perusahaan untuk dapat bertahan. Ini dikarenakan perusahaan-perusahaan bersaing ketat. Tidak terkecuali perusahaan berorientasi profit, persaingan juga menuntut mereka agar semakin mengoptimalkan kinerja, salah satunya ialah dengan mengoptimalkan sumberdayanya, seperti pegawainya. Kinerja adalah hasil, baik itu kuantitas atau kualitas, dari pekerjaan yang dilakukan SDM dibandingkan dengan ekspektasi dari perusahaan.

PT. Suminsurya Mesindolestari adalah PT yang bergerak di bidang penjualan baja dan mesin, PT. Suminsurya Mesindolestari menetapkan target 7 miliar rupiah setiap bulannya sepanjang tahun 2023, tapi pada realisasinya target tersebut tidak terpenuhi pada setiap bulannya, di antaranya bulan Februari, April dan Mei. Sehingga ini mengindikasikan tidak optimalnya kinerja karyawan

Peneliti menduga ada tiga faktor yang mungkin menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal yaitu komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM. Komunikasi adalah penyampaian pesan terhadap lawan bicara atau pada diri sendiri. Komunikasi pada PT. Suminsurya Mesindolestari masih tidak optimal dimana terlihat masih ada miskomunikasi yang terjadi di dalam perusahaan baik itu pada satu bagian atau antar bagian.

Pendapatan pekerja adalah hasil yang didapatkan dari seorang pekerja setelah melakukan pekerjaannya. Masalah pada pendapatan pekerja adalah masih adanya karyawan yang merasakan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan apa yang mereka peroleh dari perusahaan.

Kualitas SDM adalah atribut internal yang dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Masalah kualitas SDM dari perusahaan adalah masih adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan kesanggupan dari karyawan yang dimiliki.

Maka, sebagaimana yang sudah dijelaskan tersebut, di sini hendak meneliti mengenai : “Pengaruh Komunikasi, Pendapatan Pekerja dan Kualitas SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari”

#### **I.2 Identifikasi Masalah**

Sebagaimana penjelasan sebelumnya, dilakukan identifikasi masalah yang ada pada PT. Suminsurya Mesindolestari, yaitu :

1. Komunikasi tidak optimal terlihat dari masih adanya miskomunikasi pada satu bagian ataupun antar bagian.
2. Pendapatan pekerja masih terdapat masalah terlihat dari masih adanya karyawanyang menilai bahwa ada ketidaksesuaian antara yang dilakukan dengan yang didapatkan.
3. Kualitas SDM masih terdapat masalah terlihat dari adanya kesenjangan antara pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan atribut internal yang dimiliki karyawan.
4. Kinerja karyawan tidak optimal terlihat dari tidak tercapainya keseluruhan target perusahaan dalam satu tahun.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya maka peneliti merumuskan masalah di bawah ini :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?
2. Bagaimana pengaruh pendapatan pekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?
3. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan peneliti maka peneliti menentukan tujuan penelitian sebagaimana di bawah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendapatan pekerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Suminsurya Mesindolestari.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan bisa bermanfaat untuk :

1. Peneliti

- Menjadi pengetahuan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama terkait penelitian ini.
2. Universitas Prima Indonesia  
Menjadi tambahan literatur dan referensi penelitian bagi universitas terutama bagi fakultas ekonomi.
  3. PT. Suminsiurya Mesindolestari  
Menjadi saran pada perusahaan sebagai cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.
  4. Peneliti selanjutnya  
Menjadi tambahan literatur bagi peneliti berikutnya dalam meneliti permasalahan terkait kinerja karyawan, komunikasi, pendapatan pekerja dan kualitas SDM.

## **I.6 Tinjauan Pustaka**

### **I.6.1 Komunikasi**

Syamsudin dan Firmansyah (2016:31), menjelaskan komunikasi sebagai suatu aktivitas di mana setidaknya dua individu mengirim dan menerima pesan secara efektif agar tujuannya tersampaikan serta dipahami dengan baik. Sedangkan Sinambela (2016:511) menjelaskannya sebagai aktivitas membentuk, menyampaikan, menerima serta mengolah pesan di mana aktivitas ini terjadi dan berlangsung di dalam diri seorang individu di antara dua ataupun lebih dengan tujuan tertentu.

### **I.6.2 Pendapatan Pekerja**

Menurut Mangkunegara (2017:85), pendapatan pekerja ialah imbalan yang diterima pegawai atas apa yang telah dikerjakannya sebagai bagian dari tugas kerjanya yang biasanya diperoleh setiap bulan. Sementara itu, Rahayuningsih (2017), mengemukakan pendapatan pekerja bisa menunjukkan tingkat kesejahteraan pegawai.

### **I.6.3 Kualitas SDM**

Menurut Sugeng (2022), kualitas SDM menunjukkan wawasan, keahlian, serta kemampuan seorang pegawai di mana ini sangat berpengaruh pada kinerjanya. Sementara itu, M. Dawam Rahardjo (2018:18), menjelaskannya dengan melihat apa yang menjadi unsur kualitas SDM, yakni keterampilan, kesanggupan fisik, pendidikan, serta wawasan juga pengalaman yang harus dibarengi dengan kesesuaian nilai yang dianutnya.

#### **I.6.4 Kinerja Karyawan**

Dijelaskan di dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109), sebagaimana diungkapkan Siagian yakni suatu pencapaian atau hasil kerja di suatu masa tertentu. Penjelasan lain diberikan Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk (2019:192), yakni seberapa jauh individu ataupun divisi di suatu perusahaan mampu menyelesaikan tugasnya yang mana akan mengarah pada pencapaian cita-cita organisasi dengan cara yang legal dan menjunjung moral juga etika.

### **I.7 Teori Pengaruh**

#### **I.7.1 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Komunikasi ialah sebuah aktivitas yang dengan tahapannya dilakukan penyampaian sinyal melalui aturan tertentu yang pada akhirnya akan mampu mendirikan sistem, memelihara serta mengubahnya (Dimas Okta Ardiansyah, 2016; Rialmi & Morsen, 2020). Nahwa menyebutkan adanya pengaruh komunikasi bagi kinerja karyawan. Ini berarti bagaimana karyawan memiliki kinerja ditentukan oleh komunikasi, yakni apabila baik komunikasinya maka akan berdampak positif untuk karyawan itu sendiri hingga organisasi secara keseluruhan. (Yuneti Okta Sari.2023)

#### **I.7.2 Teori Pengaruh Pendapatan Pekerja Terhadap Kinerja Karyawan**

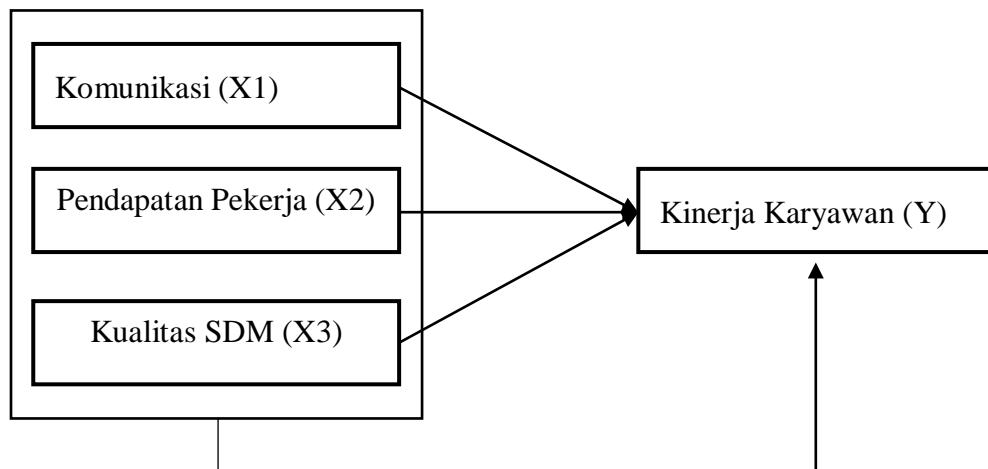
Pendapatan karyawan yang besar menjadi penilaian oleh karyawan itu sendiri bahwa dirinya mampu menuntaskan tugasnya. Pendapatan menunjukkan tingkat upay yang diperoleh karyawan dan upah yang tinggi akan selaras dengan peningkatan kinerja karyawan (Yayan Dwi, 2019). Menurut Hill, Bergma, serta Scarpello (pada Panggabean, 2017 : 77), menurut dasarnya, gaji diberikan agar memotivasi karyawan bekerja secara optimal, menjadi lebih berprestasi, serta menciptakan loyalitas bekerja dengan perusahaan.

#### **I.7.3 Teori Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan teorinya, SDM yang berkualitas akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Ini dikarenakan SDM berkualitas dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Bagaimana SDM memiliki kinerja yang akan memengaruhi kemampuannya bekerja dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, kemampuan, serta keterampilannya (KurniaEndri,2020).

## I.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka peneliti menyusun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagaimana yang ditampilkan di bawah :



## I.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:96), ini dijelaskan sebagai bentuk jawaban sementara dari permasalahan penelitian. Berikut hipotesis yang dirancang:

- H1 : Komunikasi memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari
- H2 : Pendapatan pekerja memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari
- H3 : Kualitas SDM memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari
- H4 : Komunikasi, pendapatan pekerja serta kualitas SDM memiliki pengaruh bagi kinerjakaryawan PT. Suminsurya Mesindolestari