

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, sumberdaya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan merupakan sebuah perusahaan nasional yang bergerak di bidang distributor dan *supplier hand tool* dan *power tool* merek *Stanley*. Dalam kegiatannya perusahaan memiliki target yang harus dicapai setiap bulannya yaitu Rp 1.000.000.000,- namun pada kenyataannya

karyawan tidak mampu mencapai target yang sudah ditentukan oleh karyawan. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada tahun 2018 disebabkan oleh semakin menurunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. Berprestasi baik di sini menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat dan akurat maka karyawan tersebut dikatakan berprestasi dan dapat berkembang untuk kelangsungan perusahaan ke depannya.

Kinerja yang rendah akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti, mangkir kerja, kerja lamban, dan berhenti kerja. Hal ini berakibat pada kerugian bagi karyawan walaupun dampak kerugiannya tidak terlalu nampak jelas. Sebaliknya kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kerja yang positif sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi karyawan itu sendiri.

Psikologis berkaitan erat dengan perilaku, perilaku seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik bagi perusahaan adalah karyawan yang memiliki perilaku yang baik. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, membaca dan sebagainya, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku manusia adalah semua kegiatan atau

aktivitas manusia baik yang diamati langsung maupun yang tidak diamati oleh pihak luar.

Psikologi kerja merupakan psikologi yang dikaitkan dengan keadaan kerja. Psikologi kerja erat kaitannya dengan keadaan mental tenaga kerja. Keadaan mental tenaga kerja selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di dalam lingkungan kerja, juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kerja. Kondisi mental tenaga kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya gangguan kesehatan jiwa, dan dapat berpengaruh terhadap sasaran atau tujuan kesehatan kerja, sehingga psikologi kerja juga erat kaitannya dengan kesehatan kerja.

Faktor psikologis pada karyawan PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan dapat dilihat dari dalam diri karyawan yang semakin menurun semangat kerjanya. Hal ini dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dimana karyawan sering menunda pekerjaan yang diberikan, sering meminta izin pulang untuk keperluan pribadi, dan lainnya. Karyawan yang bekerja di PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan merasakan kebutuhan hidupnya kurang terpenuhi karena karyawan tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan prestasinya.

Komunikasi juga merupakan bagian yang paling penting dalam suatu perusahaan, sebab komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, membuat terjadinya kesalahan pengiriman barang, adanya komplain dari pelanggan yang membuat perusahaan harus memberikan potongan harga.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada pada PT. Multiindo Abadi Sentosa mendorong peneliti melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Faktor Psikologis Karyawan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Semangat kerja karyawan semakin menurun karena karyawan merasakan kebutuhan hidupnya kurang terpenuhi karena karyawan tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan prestasinya.
- b. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan, membuat terjadinya kesalahan pengiriman barang, adanya komplain dari pelanggan yang membuat perusahaan harus memberikan potongan harga
- c. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan pada tahun 2018 disebabkan oleh semakin menurunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini hanya membahas apakah faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh faktor psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor psikologis karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis ini bermanfaat sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan kepada peneliti sehubungan dengan pengaruh faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multiindo Abadi Sentosa Medan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam pengembangan teori pengaruh faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### 3. Bagi PT Multiindo Abadi Sentosa Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan serta bahan pertimbangan dari pengaruh faktor psikologis karyawan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 4. Bagi Universitas Dharmawangsa Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian ilmu dan referensi di masa mendatang bagi Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa Medan.