

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat sekarang ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mencapai tujuannya. Dimana, perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Menurut (**Mangkunegara, 2014**), manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Mendayagunakan sumber daya secara optimal dan profesional artinya menggunakan karyawan sejak perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan dan evaluasi dengan tepat sasaran dan telah memenuhi kaidah-kaidah yang diinginkan baik oleh karyawan sendiri maupun oleh organisasi tempat karyawan bernaung. Jadi, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dari suatu instansi tersebut bisa terealisasikan. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, Karena keberhasilan manajemen di organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya prestasi kerja karyawannya.

Tabel 1.1

Data Absensi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang Periode Oktober 2018 s/d Maret 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah Absensi	% Kehadiran
Oktober	62	1	1	0	2	96,77%
November	62	0	1	0	1	98,39%
Desember	62	0	2	0	2	96,77%
Januari	62	1	2	1	4	93,55%
Februari	62	1	1	1	3	95,16%
Maret	62	0	1	0	1	98,39%

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang mengalami fluktuasi atau pasang surut, pada bulan Januari jumlah pegawai yang tidak hadir sebanyak 4

orang karyawan dengan persentase kehadiran 93,55%, dan mengalami kemajuan pada bulan Maret menjadi 1 orang pegawai dengan persentase kehadiran 98,39%, Kesimpulan dari keseluruhan, untuk tingkat kehadiran pegawai sudah cukup baik di atas 90% namun harus lebih tingkatkan lagi supaya lebih optimal dalam bekerja.

Menurut (**Hasibuan, 2016**), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugastugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan. Menurut (**Mangkunegara, 2014**), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Prestasi kerja merupakan *outcome* atau hasil dari kerja yang dicapai karyawan selama mereka bekerja diperusahaan. Apabila karyawan berkeinginan berprestasi tinggi, ditunjang dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan serta moral kerja dan disiplin yang tinggi, maka akan sangat mendukung terwujudnya kinerja yang baik yang baik pada perusahaan tersebut. Untuk menciptakan prestasi kerja yang maksimal perusahaan tidak harus memilih karyawan yang tepat tetapi juga ditunjang dengan menciptakan kondisi yang memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja optimal, karena kinerja karyawan

merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Banyak sekali faktor-faktor yang biasa dapat mempengaruhi prestasi antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, pengembangan karir, pemberian kompensasi, komunikasi, iklim organisasi, semangat kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan kepemimpinan, pengalaman kerja, dll. Namun disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada faktor pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.

Beberapa kendala komunikasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi di dalam instansi belum berjalan dengan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari atasan kepada pegawai. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali dengan peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai prestasi kerja pegawai tersebut.

Menurut **Widodo (2014:165)**, Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati sesamanya, toleransi dari hati ke hati, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individu yang terlibat. Juga dikatakan sebagai pertukaran interpersonal dari informasi dan pengertian. Komunikasi juga diperlukan untuk menyatukan persepsi karyawan dalam mencapai tujuan yang hakiki pada organisasi untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif dari

karyawan. Komunikasi dalam suatu pekerjaan dapat dianalisis dari tiga tingkatan, yaitu komunikasi individu, komunikasi dalam kelompok, dan komunikasi keorganisasian. Hal ini berarti bahwa semua sumber daya manusia dituntut untuk menjadi orang yang komunikatif yang harus memiliki banyak informasi untuk disampaikan kepada orang lain. Dengan adanya hubungan komunikasi dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta prestasi kerjanya.

Beberapa kendala motivasi kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa motivasi kerja di dalam instansi belum maksimal, masih ada pegawai kurang memotivasi diri sendiri dalam bekerja dan pemberian motivasi yang belum tercapai sesuai harapan. Padahal motivasi kerja yang baik berkaitan sekali dengan peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai prestasi kerja pegawai tersebut.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Menurut **Widodo (2014:323)**, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beberapa kendala pengalaman kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pengalaman kerja di dalam instansi sudah cukup baik hanya saja masih ada pegawai yang bekerja di bawah 2 tahun, sehingga masih ada pegawai yang belum berpengalaman dan perlu dilakukan pelatihan kepada pegawai tersebut agar dapat meningkatkan kinerja pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan melalui kinerja karyawan yang baik serta prestasi yang diraihinya. Prestasi kerja dapat kinerja yang baik melalui pengalaman kerja demi menunjang kinerja yang semakin baik. Menurut **(Handoko, 2014)**, menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu, semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan komunikasi terhadap prestasi kerja. Menurut **(Sunarsi, 2018)**, menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Catur Putra Jaya. Sedangkan menurut **(Matasik, Adolfini, & Lumintang, 2017)**, menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Menurut **(Rahayu, 2018)**, menyatakan bahwa motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. Sedangkan menurut **(Amalya, 2017)**, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pabrik Tenun Behaestex Kediri.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Menurut **Lukiyana & Sriyanto (2017)**, menyatakan

bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Sedangkan menurut **Hutama, Hamid, & Moyawan (2016)**, menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas melihat pentingnya komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja dalam mencapai prestasi kerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul **Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada yaitu :

1. Kurangnya efektifitas pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lain yang mendukung dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.
2. Kurangnya efektivitas komunikasi interpersonal pemimpin terhadap prestasi kerja karyawannya.
3. Komunikasi kerja antar karyawan belum maksimal sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas.
4. Kurangnya kemampuan komunikasi karyawan dalam proses pelaksanaan tugas kemungkinan mempengaruhi prestasi kerja.

5. Belum maksimalnya komunikasi kebawah yang dijalin oleh para pemimpin kepada bawahannya mengenai intruksi kerja, peraturan kerja, dan cara melakukan pekerjaan.
6. Belum maksimalnya komunikasi keatas yang dilakukan oleh karyawan kepada para pemimpinnya mengenai penyampaian hasil laporan kerja, kritik dan saran serta bantuan mengatasi pekerjaan.
7. Belum sesuainya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan.
8. Kurangnya motivasi dalam bekerja akan membuat rendahnya kinerja karyawan berdampak pada prestasi kerja karyawan.
9. Kurangnya kesadaran karyawan untuk memotivasi diri sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan semangat.
10. Masih ada karyawan yang bekerja di bawah 1 tahun dan belum memiliki pengalaman.
11. Masih rendahnya pengalaman kerja karyawan akan menurunkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan serta prestasi kerja karyawan itu sendiri.

1.3 Batasan Masalah

Dari penjabaran latar belakang diatas maka penulis memfokuskan masalah yang akan diteliti yaitu pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, investor serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Padang berkaitan dengan komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja yang di bangun dan ditingkatkan agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja nantinya.

2. Bagi Akademik

Diharapkan peneliti mampu ini mampu memberikan pertimbangan dalam mengkaji pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja serta memperkaya penemuan dalam studi manajemen.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan yang ada, khusus dalam bidang komunikasi, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja.