

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang perlu diperhatikan dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu peranan Sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk itu karyawan perlu memiliki kemampuan dan ketrampilan maka secara langsung karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah faktor manusia, yaitu karyawan. Menurut Mangkunegara (2000: 45) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat ketika pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung karyawan yang dapat dikelola dengan baik maka dapat dinilai melalui kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, semakin tinggi kinerja karyawan maka tujuan dari sebuah organisasi akan lebih mudah dicapai.

Pencapaian tujuan perusahaan dan pelaksanaan manajemen perusahaan akan menjadi efektif dan efisien apabila komunikasi antara pimpinan dengan bawahan serta komunikasi antar sesama karyawan berjalan dengan baik. Dengan diterapkan komunikasi yang baik kepada semua sumber daya manusia agar tercapainya suatu target yang memuaskan dalam perusahaan tersebut. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu pemimpin dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. (Muhammad 200:1) Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam sebuah organisasi.

Kondisi ini dapat menimbulkan kesulitan dalam berkomunikasi dengan Karyawan lainnya dan turunnya motivasi kerja karyawan. kondisi ini di karenakan Kurangnya interaksi antara individu, sehingga ketika berkomunikasi terjadi kesalah pahaman. Dengan adanya komunikasi yang jelas dari pemimpin, tentu bawahan akan menambah dukungan untuk tetap bekerja dengan baik sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan informasi yang jelas karyawan merasa senang dalam bekerja dan dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Oleh sebab itu untuk mendapatk karyawan yang yang berprestasi tidak dapat dilakukan dalam waktu yang singkat, karna selain faktor pendidikan umur, dan pengalaman, masih harus di imbangi dengan pemberian penghargaan yang memuaskan. Sebab masalah masalah prestasi kerja karyawan ini berkaitan dengan masalah terpenuhi tidaknya kebutuhan seorang karyawan. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan penerapan

sistem insentif yang tetap sehingga pegawai tetap semangat dengan menimbulkan motivasi agar dicapai kepuasan bagi para pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Insentif kerja Menurut Heidjrahman dan Husnan (2003) Insentif kerja merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk upah berupa bonus diluar gaji utama. Dapat diartikan bahwa hal-hal tersebut akan diterima seseorang pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Mangkunegara (2002:89) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Apabila insentif diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. insentif adalah penggerak yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan, dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya (Ranupanudjo dan Hasan 2002: 161). Tujuan dari pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan perusahaan (Handoko 2001: 176). Pendapat tersebut dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan lebih baik, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat dan akhirnya tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi berprestasi adalah dorongan individu untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mengontrol perilakunya dengan segala kemampuan terhadap aktivitas yang dilakukan untuk mencapai prestasi maksimalnya, McClelland dalam Mas'ud, (2004). Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang

untuk bertindak dan berperilaku tertentu, motivasi dapat dipandang sebagai salah satu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima untuk bekerja dan menjadi masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Adanya motivasi berprestasi membuat seseorang mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya pada setiap satuan waktu.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat (BPR TLM) merupakan unit usaha yang didirikan dan dikembangkan oleh Yayasan TLM-GMIT untuk melayani kebutuhan nasabah akan akses pinjaman modal usaha kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup jemaat serta masyarakat di sekitarnya. PT. BPR Tanaoba Lais Manekat menerus-menerus melakukan pembenahan dan inovasi dalam rangka meningkatkan pelayanannya, mengikuti persaingan pasar yang kian hari kian ketat persaingannya. Untuk itu PT. Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat berencana untuk lebih giat lagi dalam memperbaiki kualitas kredit, penambahan modal disetor dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.BPR TLM kota Kupang faktor tersebut diantaranya adalah Analisis pengaruh komunikasi kerja, insentif kerja dan motivasi berprestasi.

Berikut adalah Data realisasi dan target pada Bank Perkreditan Rakyat Tanaoba Lais Manekat yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Realisasi dan target pinjaman kredit PT. BPR TLM**  
**Tahun 2019-2021 (dalam Miliaran R upiah)**

| Tahun | Bulan    | Target | Realisasi |      |
|-------|----------|--------|-----------|------|
|       |          |        | (RP,-)    | %    |
| 2019  | Desember | 196,10 | 217,6     | 12%  |
| 2020  | Desember | 220    | 221,48    | 2%   |
| 2021  | Desember | 213,7  | 225,8     | 5,5% |

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas mengenai data laporan kinerja pada BPR TLM tahun 2019-2021 dapat disimpulkan sebagai berikut. Pada Kredit pada tahun 2019 Target sebesar 196,10 miliar, realisasi sebesar 217,6 Pertumbuhan kredit sebesar 12 %. pada tahun 2020 target sebesar 220 miliar, realisasi 221,48 miliar, pertumbuhan sebesar 2% dan pada tahun 2021 Target sebesar 213,7 miliar. Realisasi sebesar 225,8 miliar, dan pertumbuhan sebesar 5,5%.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jimmy Manuel Lumban Tobing (2019) dengan judul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor PTPN II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang. menyatakan bahwa komunikasi tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh sitti Marhumi (2018) dengan judul pengaruh insentif dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Fajar Koran menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fera Lusvianawati (2020) Dengan judul Pengaruh Insentif, Motivasi berprestasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT.Mas Sumbiri Kendal menyatakan bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan juga Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.MAS Sumbiri Kendal.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Analisis Pengaruh komunikasi kerja, insentif kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.**

## **1.2. Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan yang akan diteliti adalah **“Pengaruh Komunikasi Kerja, Insentif Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang”**.

## **1.3. Persoalan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka persoalan penelitian adalah :

1. Apakah komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang?
2. Apakah insentif Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang?
3. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang?

## **1.4. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian:**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian:**

Hasil dari penelitian yang dilakukan, manfaat yang dapat di ambil dari hasil penelitian ini adalah:

- a. Secara Akademik

Sebagai pelengkap referensi yang ada di universitas Kristen Artha Wacana dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.

- b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menambah wawasan berkaitan dengan komunikasi kerja, Insentif, dan Motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.