

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN (PT. SINAR WIDITA PARMATA AIRMOLEK)**

**SKRIPSI**



Oleh :

**IHZA MEY HENDRA  
1610011211102**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi*

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS  
EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS  
BUNG HATA  
2023**

# HALAMAN PENGESAHAN

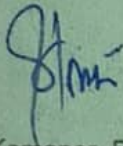
PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SINAR WIDITA PARMATA  
AIR MOLEK

Oleh

Nama : IHZA MEY HENDRA  
NPM : 1610011211102

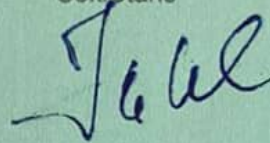
Tim Penguji

Ketua



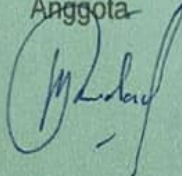
( Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D )

Sekretaris



( Ice Kamela, S.E.,MM )

Anggota



( Irda, S.E., MA )

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 15 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PT. SINAR WIDITA PARMATA ARIMOLEK

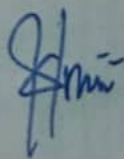
Oleh

Nama : IHZA MEY HENDRA  
NPM : 1610011211102

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 15 Agustus 2023

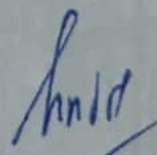
Menyetujui

Pembimbing



(Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah menulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dlam naskah ini dan disebutkan dlam daftar pustaka

Padang, 22 Agustus 2023

IHZA MEY HENDRA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINAR  
WIDITA PARMATA AIRMOLEK**

Ihza Mey Hendra <sup>1</sup> , Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D. <sup>2</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta

E-mail: <sup>1</sup>[ihzameyhendra26@gmail.com](mailto:ihzameyhendra26@gmail.com)

<sup>2</sup>[dahlianakamener@bunghatta.ac.id](mailto:dahlianakamener@bunghatta.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan komunikasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Widita Parmata Airmolek. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Widita Parmata yang berjumlah sebanyak 130 responden. metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. maka dari itu diperlukannya lah prosedur uji parsial t yang berfungsi sebagai uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi, dan untuk pengujian hipotesis digunakan prosedur Uji Regresi Linier Berganda, hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. untuk peneliti selanjutnya bisa menggunakan waktu yang cukup agar bisa lebih maksimal lagi dalam mengumpulkan data dan lain-lain

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi, Produktivitas Kerja

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK MOTIVATION, AND  
COMMUNICATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PT. SINAR  
WIDITA PARMATA AIRMOLEK**

Ihza Mey Hendra <sup>1</sup>, Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D. <sup>2</sup>

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Hatta  
University

E-mail: <sup>1</sup> [ihzameyhendra26@gmail.com](mailto:ihzameyhendra26@gmail.com)  
<sup>2</sup> [dahlianakamener@bunghatta.ac.id](mailto:dahlianakamener@bunghatta.ac.id)

**Abstract**

This study aims to examine the influence of leadership, work motivation, and communication on employee work productivity at PT. Sinar Widita Parmata Airmolek. The population and sample used in this study were all employees of PT. Sinar Widita Parmata numbered 130 respondents. method of data collection by distributing questionnaires. The data analysis method in this study uses SPSS. Therefore , a partial test procedure t is needed which functions as a test of validity, reliability and classical assumption tests. Furthermore, a coefficient of determination test was carried out, and for hypothesis testing a Multiple Linear Regression Test procedure was used , the test results can be concluded that leadership has a positive and significant effect on work productivity. Work motivation has a positive and significant effect on work productivity. Communication has a positive and significant effect on work productivity. For pe ii ne ii liti se ii further can me ii useenoughtime so that it can le ii more maximum again in meicollect data andotherothers

**Keywords:** leadership, work motivation, communication, work productivity

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Bung Hatta Padang, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Bung Hatta Padang. Adapun judul peneliti yaitu: **“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Widita Parmata Airmolek”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi kerja dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Kepada kedua orang tua Ayah (Alm Amril) dan ibu (Sumiati) yang telah memberikan kasih sayang, perhatian dan selalu memberikan dukungan serta semangat dan yang terutama doa yang sangat baik dan mulia sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik untuk mendapatkan gelar sarjana.

2. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E, MBA selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Dr.Erni Febrina Harahap S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan ibu Herawati, S.E., M.Si Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bung Hatta
4. Ibu Linda, S.E,M.Si Dan Bapak Purbo, S.E, M.Si Sselaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Ice Kamela M, S.E.,M.M selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membimbing saya dalam sektor akademis
6. Ibu Dahliana Kamener, BS., MBA selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan baik berupa ilmu, petunjuk maupun saran-saran dan pendapat yang sangat penulis butuhkan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan semasa perkuliahan dan para karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang memberikan bantuan dan kelancaran dalam kepengurusan skripsi ini.
8. Kepada Saudara (Kakak-kakak) dan (Abang-abang) yang juga ikut serta membantu dan mensupport saya dalam segala hal,
9. Teruntuk teman-teman seperjuangan, saya serta seluruh teman-teman jurusan manajemen angkatan 2016

Penulis menyadari bahwa skripsi, yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga banyak terdapat kekurangan. semoga ini berguna bagi kita semua Aamiin Allahumma Aamin Ya Rabbal Alaamiin. Terimakasih.

Padang, 2023

Penulis

Ihza Mey Hendra



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II KAJIAN LITERATUR DAN KAJIAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	8
2.2. Kepemimpinan.....	9
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan .....	9
2.3. Motivasi Kerja .....	10
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	10
2.4. Komunikasi .....	12
2.4.1. Pengertian Komunikasi.....	12
2.5. Pengembangan Hipotesis .....	14
2.5.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja .....	14
2.5.2. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	15
2.5.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja .....	15

2.6. Kerangka Konseptual .....	16
--------------------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian.....	17
3.2. Populasi dan Sampel .....	17
3.3. Jenis dan Sumber Data.....	18
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.5. Definisi Operasional Variable .....	18
3.5.1. Produktivitas Kerja.....	18
3.5.2. Kepemimpinan.....	19
3.5.3. Motivasi Kerja .....	20
3.5.4. Komunikasi .....	20
3.6. Pengukuran Instrumen.....	20
3.7. Teknik Analisis Data .....	21
3.8. Uji Hipotesis.....	24
4.0. Uji F .....	25

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Instrumen Penelitian .....	26
4.1.1 Uji Deskriptif.....	26
4.1.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	33
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
4.1.4 Uji Hipotesis .....	41
4.2 Hasil Uji Hipotesis.....	46
4.3 Pembahasan .....	48

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Saran .....	52
5.3 Keterbatasan .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan .....	3
Tabel 1.2 Data Produksi .....	5
Tabel 3.1 Indikator Produktivitas Kerja.....	19
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan .....	19
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja .....	20
Tabel 3.4 Indikator Komunikasi .....	20
Tabel 4.1 Pengukuran Skala Likert.....	26
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Umur .....	27
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Pendidikan .....	28
Tabel 4.5 Tingkat Capaian Responden Kepemimpinan .....	39
Tabel 4.6 Tingkat Capaian Responden Motivasi Kerja .....	20
Tabel 4.7 Tingkat Capaian Responden Komunikasi .....	31
Tabel 4.8 Tingkat Capaian Responden Produktivitas Kerja .....	32
Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi .....	34
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabelitas.....	37
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	38
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....	39
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastistas .....	39
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	41
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	42
Tabel 4.16 Uji T.....	43
Tabel 4.17 Hasil Uji F .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsenptual .....	16
Gambar 4.1 Heteroskedastistas .....	40

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia dari dahulu hingga sekarang ini merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan seluruh kegiatan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kreativitas dan inovasi sangat dibutuhkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang berkeseluruhan, namun dilapangan sering dihadapkan dengan berbagai kendala dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat. Apalagi situasi sekarang ini mengalami berbagai krisis, kesulitan yang mendasar adalah menyatukan kebutuhan dan keinginan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Maka sangat terlihat berbagai kegiatan yang dilakukan mempunyai dampak yang dirasakan dari seluruh aktifitas organisasi, termasuk perusahaan dan lain-lain terhadap seluruh aktifitas perusahaan dalam peningkatan Produktivitas kerja karyawan, termasuk PT. Sinar Widita Pamarta.

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk (Tsauri, 2013). Produktivitas kerja adalah seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut (Candra Wijaya, 2021). Menurut Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya Produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan, sikap, situasi dan keadaan lingkungan, motivasi kerja, upah, tingkat pendidikan perjanjian kerja, penerapan teknologi (Tsauri, 2013). Menurut Nugroho (2021)

menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah pasar, perubahan, perusahaan, manusia, hadiah, informasi, teknologi, kondisi ekonomi (Nugroho, 2021).

Menurut Erlangga (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain dalam mencapai sesuatu tujuan tertentu. Antara sang pemimpin atau pengikut terdapat suatu kesangkut-pautan yang bersifat komunikatif. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin (Purwanggono, 2020).

Hasil penelitian Ibrahim dan Badar (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairy (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja.

Motivasi kerja yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual, namun terdapat persoalan yang timbul seperti kurangnya pengawasan yang diberikan kepala bagian kepada bawahannya ketika sedang bekerja (Sutikno, 2018). Motivasi kerja merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu, yang akhirnya menggerakkan perilaku individu yang bersangkutan (Purwanggono, 2020)

Hasil penelitian terdahulu Waskito dan Kartini (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. selain itu penelitian (Chairy, 2022) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi adalah hubungan kontak antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah

bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Komunikasi diartikan pula sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang ada kaitannya dengan saling tukar pikiran atau pendapat (Erlangga, 2018). Menurut Sutikno (2018) menyatakan bahwa komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima. Dalam istilah lain, komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antaranya.

Hasil penelitian Prihati dan Hasan (2019) menyatakan bahwa komunikasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widharma & Askiah, (2022) menyatakan bahwakomunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

PT. Sinar Widita Pamarta, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry perkebunan kelapa sawit dengan kegiatan usaha utama perseoranganadalah mengembangkan menanam, dan memanen tandan buah segar (TBS) dari tanaman 15 kelapa sawit. Berdiri sejak tahun 2007 berikut jumlah karyawan

**Tabel 1.1**

**Data Karyawan Pada PT. Sinar Widita parmata**

No	Karyawan	Jumlah
1	Manager	1
2	Legal	1
3	Asisten lapangan	3
4	KTU	1
5	Humas	1
6	Ka. Mekanik	1
7	Kr.admin Ho Medan & PKU	5
8	Kasir/krani Pembukuan	2
9	Kr.payroll & Kr.Personalia	2



No	Karyawan	Jumlah
10	Ka Gudang /Krani Gudang	2
11	Mantriproduksi/Teritorial	2
12	KraniDivisi/Kr.Timbang	4
13	PembantuKantor/TukangKebun	1
14	PenjagaMess	1
15	PenjagaMasjid/Nazir	3
16	PAM	2
17	Satpam/PKMalam	21
18	Mantri/Perawat	1
19	Mandori	3
20	MandorPanen	6
21	KraniBuah	6
22	Pemanen	85
23	Mandor lapangan	9
24	TenagaKerjaLapangan	98
25	Mekanik	1
26	PembantuMekanik	1
27	Krani Traksi/Tehnik	1
28	OperatorExcavator	4
29	SupirTruk	8
30	SupirBusSekolah/Pickup	1
31	SupirStaff	3
32	Tukang muat TBS	17
33	Mandoralatberat	1
	<b>TOTAL</b>	<b>298</b>

Sumber:PT.SinarWiditaPamarta,2023

Dengan jumlah karyawan yang banyak, diharuskan karyawan bisa mencapai target kerja yang telah sepakati, dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan efektif. Maka diperlukan aspek yang dapat dilakukan pemimpin dan juga dapat memotivasi karyawan agar bisa selalu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk membicarakan sesuatu yang berhubungan langsung dengan manusia yang berdasar dari latar kehidupan berbeda sehingga faktor-faktor produktivitas ini perlu adanya pemimpin agar tercapai output yang diinginkan maka perlu mendapatkan tanggapan serius permasalahan.

**Tabel 1.2*****Data produksi sawit di PT. Sinar Widita Parmata***

Tahun	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	% Realisasi Produksi
2018	26.000.000	21.262.110	(81.77)
2019	26.000.000	22.776.070	(87.60)
2020	26.000.000	21.952.700	(84.43)
2021	26.000.000	23.578.270	(90.68)
2022	26.000.000	25.025.250	(96.25)

**Sumber:PT. SinarWiditaParmata (SWP) 2023**

Berdasarkan dari table diatas diperoleh gambaran bahwa tingkat produksi kelapa sawit berfluktuasi. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan selama 5 tahun terakhir. Pada tahun pada tahun 2018 tingkat produksi kelapa sawit sebesar 81.77%, ditahun 2019 tingkat produksi kelapa sawit naik menjadi 87.60%, tetapi ditahun 2020 tingkat produksi kelapa sawit terjadi penurunan lagi sebesar 84.43%, pada tahun 2021 naik menjadi 90.68% dan pada tahun 2022 kembali naik menjadi 96.25%. Realisasi yang belummencapai target, merupakan permasalahan bagiprofit perusahaan. Dengan demikian, penulis menyimpulkan produksi yang menurun merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi perusahaan. Oleh karena itu problematic dari data diatas yaitu dalam 5 tahun terakhir ini target produksi belum tercapai oleh karyawan yangditargetkan oleh perusahaan.

Berdasarkan observasi yang saya lakukan diawal, peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Sinar Widita Pamarta (SWP) Airmolek adalah masih terlihat hubungan yang kaku antara bawahan dan atasan yang kurang komunikasi dan kurangnya perhatian atasan terhadap bawahannya sehingga keluhan dan masalah karyawan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan. Dampaknya adalah permasalahan tersebut terpendam dibawah dan atasan terkesan menekan bawahan dengan target-target dan tugas-tugas sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja dan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.