

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di berbagai bidang kegiatan, khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama dalam kegiatan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu (*Kottler*). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi dalam perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Mangkunegara (2011: 8) "Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi". Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang diambil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya yang ada di dalamnya.

Fenomena mengenai kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai atas unjuk kerja karyawan. Apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang

maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila ada kepemimpinan yang baik dari pimpinan, komunikasi antara karyawan dengan pimpinan dan karyawan lainnya, serta adanya kompensasi finansial yang memadai sehingga mendukung kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas maka dilakukan prasarvei di perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian. Kinerja karyawan dapat dicapai melalui kualitas kerja dan kuantitas kerjanya sebagai seorang karyawan.

Tabel 1.1. Tingkat Absensi Karyawan Pada Perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro Tahun 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Absensi
			S	I	A	
Januari	31	62	4	8	3	15
Februari	28	62	2	1	9	12
Maret	31	62	8	7	5	20
April	30	62	6	5	6	17
Mei	31	62	5	7	7	19
Juni	30	62	1	7	10	18
Juli	31	62	1	6	14	21
Agustus	31	62	2	4	14	20
September	30	62	4	6	10	20
Oktober	31	62	4	3	7	14
November	30	62	2	4	4	10
Desember	31	62	3	3	6	12

Berdasarkan data di atas bahwa absensi karyawan akan menentukan kinerjanya. Absensi merupakan kehadiran karyawan pada perusahaan untuk menghasilkan output perusahaan sehingga secara tidak langsung akan menentukan kinerjanya. Karyawan yang tidak hadir berarti mengurangi produksi perusahaan dimana seharusnya dapat menghasilkan atau mencapai target yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan selain dilihat dari segi absensi akan terlihat dari pencapaian target perusahaan. Berikut adalah target pencapaian penjualan, distribusi, dan bagian persediaan.

Tabel 1.2. Data Pencapaian Kinerja Karyawan Perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group Kota Metro Tahun 2019

Bagian	Target	Pencapaian
Penjualan	100%	92%
Persediaan/Gudang	100%	85%
Distribusi	100%	100%

Hasil prasurvei menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tercipta secara maksimal apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik dari atasan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat diperlukan untuk mengarahkan karyawan pada suatu tujuan perusahaan yang maksimal. selain itu, gaya kepemimpinan oleh pemimpin perusahaan juga dapat menciptakan suatu iklim yang kondusif bagi karyawan sehingga dapat memberikan kenyamanan bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan dapat dilakukan secara optimal.

Kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan maksimal apabila komunikasi terjalin dengan baik. Komunikasi akan menciptakan suatu kondisi kerjasama yang baik, menghasilkan ide-ide yang baik untuk kemajuan perusahaan, dan mengetahui segala keluhan baik dari karyawan maupun dari knsumen. Selian itu, kompensasi juga dapat menyebabkan tinggi rendahnya suatu kinerja. Kompensasi berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan finansial untuk karyawan. Karyawan yang diberikan kompensasi yang tinggi akan senantiasa memberikan dan mendedikasikan kemampuan dirinya untuk perusahaan. Dengan demikian akan tercapai hasil yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target optimal. Kinerja karyawan Perusahaan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan yang positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus

menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah komunikasi. Pola komunikasi pimpinan dengan karyawan harus terjalin dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Pemimpin yang membimbing dan mengarahkan karyawan harus memiliki komunikasi yang baik kepada karyawannya. Komunikasi yang tercipta dengan baik akan memberikan suasana yang nyaman bagi karyawannya sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Selain itu, komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya juga harus terjalin dengan baik. Hal ini berguna sebagai bentuk kerjasama dan saling bersinergi untuk tujuan perusahaan.

Selanjutnya, faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan secara tidak langsung dapat memberikan dampak terhadap perusahaan. Misalnya saja jika seorang karyawan diberikan kompensasi yang tinggi, tentunya ia akan semangat dalam bekerja dan mencurahkan segenap tenaga dan pikirannya untuk perusahaan. Kompensasi yang tinggi juga akan terus memberikan semangat bagi karyawan untuk meningkatkan prestasinya sehingga tercipta karyawan yang memiliki kompeten dan daya saing.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan dapat menjadi suatu faktor pendorong tercapainya kinerja yang optimal. Apabila gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga akan tercapai secara maksimal.

2. Komunikasi merupakan suatu hal yang dapat menjadikan kinerja karyawan dapat meningkat. Komunikasi dapat menciptakan kerjasama yang baik dan interaksi yang efektif sehingga dapat mengurangi kesalah pahaman dan dapat meningkatkan penyampaian informasi yang cepat untuk karyawan.
3. Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini karena kompensasi merupakan suatu pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan secara maksimal, maka kinerja karyawan juga dapat diberikan oleh karyawan untuk perusahaan secara maksimal.

C. Perumusan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diperhatikan faktor yang mempengaruhinya. Faktor tersebut diantaranya adalah gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan Berdasarkan hal tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa tujuan yang perlu diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di

- PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group.
 4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sejahtera Jaya Tjipta Group.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh informasi dan masukan untuk mengetahui faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Bagi Institusi

Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya, memberi pengetahuan pada kalangan akademis terutama yang berhubungan dengan keterkaitan suatu faktor terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pembaca sebagai pengguna produk perusahaan.

4. Bagi Peneliti

Selain sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Metro, juga dapat memperoleh wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia serta bahan aplikasi teori-teori yang diterima selama perkuliahan, sekaligus sebagai ilmu untuk dapat lebih memahami dan mendalami ilmu yang diperoleh.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian Pendahuluan memuat mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bagian Kajian Teoritik memuat mengenai landasan teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian pada bab III memuat mengenai jenis Penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, metode Penelitian, dan teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian pada bab IV ini memuat hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB IV PENUTUP

Pada bagian ini memuat kesimpulan dan saran