

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek yang paling penting dari kesuksesan organisasi adalah meliputi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) organisasi merupakan komponen penting yang secara aktif merencanakan dan berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi. Organisasi tidak dapat secara efektif menjalankan aktivitasnya tanpa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi (Suhanta et al., 2022). Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan (Prasetyo, 2021).

Faktor pertama untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal adalah kepemimpinan, perusahaan perlu memperkuat kepemimpinan yang dimiliki pemimpin itu sendiri. Menurut (Handoko, 2010), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau meneladani perilaku bawahan seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yaitu kapasitas atau kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengarahkan agar tujuan yang diambangnya tercapai (Syarifah & Farida, 2022). Kepemimpinan (*leadership*) adalah salah satu cara yang digunakan oleh manajemen untuk mengarahkan dan memberi pengaruh pada *employees* dalam kaitannya dengan pekerjaan yang terkait dengan pekerjaan, sehingga *employees* mau menggunakan seluruh kapasitas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, secara individu atau dalam kelompok (Syarifah & Farida, 2022).

Faktor kedua yang akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, karena dengan adanya kemampuan atasan dan bawahan untuk berkomunikasi secara efektif akan menimbulkan kinerja kerja karyawan yang baik agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Handoko, 2010), Dalam perusahaan, *communication* juga bisa meningkatkan kapasitas, menyelesaikan konflik, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membangun hubungan yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Menurut (Mangkunegara, 2019), Apa yang diimplikasikan oleh proses komunikasi adalah bahwa setiap orang yang memahami satu sama lain, dan berkomunikasi dengan satu sama lain, akan mampu membuat *sense of agreement on some matters*. Komunikasi adalah nama untuk kelompok orang yang tersirat dalam hubungan antara satu sama lain. Disadari atau tidak, komunikasi merupakan komponen penting dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Syarifah & Farida (2022), manusia telah berkomunikasi dengan lingkungannya sejak lahir.

Kinerja karyawan merupakan kualitas dari penilaian yang ada di dalam perusahaan. Kualitas karyawan yang baik dapat terwujud apabila para karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal semaksimal mungkin. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dapat mengeluarkan kemampuan karyawan semaksimal mungkin. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kinerja karyawan di PT Sadatahi Jaya tama kurang maksimal dikarenakan masih banyak keterlambatan pekerjaan (pekerjaan yang tidak mencapai target) karena beberapa faktor. Tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap bisnis dipengaruhi oleh kinerja mereka. Fokus utama upaya

peningkatan kinerja perusahaan (Fahmi et al., 2020) adalah peningkatan kinerja individu dan kelompok. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawainya. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal (Suhanta et al., 2022).

Tabel 1.1
kinerja karyawan PT Sadatahi Jaya Tama

No	Keterangan	Kinerja
1	Keterlambatan karyawan	20%
2	Keluar pada saat jam kerja	65%
3	Kualitas pekerjaan tidak memuaskan	30%
4	Pekerjaan tidak mencapai target	45%

Sumber PT Sadatahi Jaya Tama

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Sadatahi Jaya Tama masih sangat rendah yang menyebabkan pekerjaan menjadi kurang maksimal. Kurangnya kepemimpinan dan komunikasi yang baik antara atasan dan para karyawan juga dapat menyebabkan pekerjaan di lapangan jadi terlambat (tidak sesuai target) yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Ini berakibat fatal bagi perusahaan dikarenakan kualitas perusahaan yang semakin hari semakin menurun.

Di dalam PT. Sadatahi Jaya Tama rapat yang dilakukan oleh organisasi,hal itu biasanya dilakukan hanya saat akan dilakukannya pengerjaan proyek dan

bisanya dalam satu tahun hanya terdapat satu sampai dua kali, rapat yang dilakukan oleh karyawan dan pemimpin. Hal ini dapat disimpulkan bawah kepemimpinan dalam PT Sadatahi Jaya Tama itu rendah karena kurangnya komunikasi yang dilakukan antar pemimpin dan karyawan, hal ini juga menyebabkan sering terjadinya kesalahan dalam pekerjaan seperti pemasangan dalam pengerjaan proyek dan harus dilakukan renovasi dan akan memakan banyak waktu lagi, menyebabkan keterlambatan pekerjaan ini juga dapat menyebabkan banyak kerugian bagi perusahaan.

Tabel 1.2
Daftar pekerjaan PT Sadatahi Jaya Tama

Tahun	Keterangan	Lokasi	Keterlambatan Pekerjaan
2022	Pekerjaan gedung transportas gedung renovasi	TMII(Taman Mini Indonesia Indah)	1 bulan
2022	Pekerjaan renovais bangunan	Lotte grosir bekasi	14 hari
2022	Renovasi gedung,pembangunan ulang	Isuzu kalimalang	2 bulan

Sumber PT Sadatahi Jaya Tama

Berdasarkan tabel diatas dalam satu tahun terakhir banyak sekali adanya keterlambatan pekerjaan yang ada di PT Sadatahi Jaya Tama,yang bisa terjadi karena kurangnya kualitas karyawan dan kepemimpinan (karyawan yang tidak diawasi dan melakukan pekerjaan dengan santai,dsb) dan juga komunikasi yang tidak baik menyebabkan kerugian terhadap PT Sadatahi Jaya Tama. Kurangnya peranan tokoh atau seorang figure (*figurehead*) dan kurangnya Peran sebagai

seorang tokoh pemimpin (*leader*) serta kurangnya Peran sebagai seorang pihak yang menghubungkan (*liasion*).dalam pekerjaan tersebut tidak berjalan dengan baik menyebabkan pekerjaan jadi berantakan.

Bukan karena tidak disadari oleh para karyawan akan tetapi juga dikarenakan keadaan tersebut sudah sering terjadi dalam kuantitas dan kualitas yang tinggi sehingga menyebabkan keadaan tersebut menjadi wajar dan lumrah. Pada akhirnya, tujuan komunikasi dan kepemimpinan adalah untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dan juga peneliti melihat pentingnya faktor kepemimpinan dan komunikasi dalam menentukan keberhasilan dalam kinerja karyawan pada PT. Sadatahi Jaya Tama, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sadatahi Jaya Tama ”

1.2 Batasan Masalah

Bedasarkan pada uraian dan latar belakang diatas maka penelitian akan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut. :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Sadatahi Jaya Tama ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sadatahi Jaya Tama?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sadatahi Jaya Tama ?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sadatahi Jaya Tama.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sadatahi Jaya Tama.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sadatahi Jaya Tama.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian jika dijabarkan akan dibagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di perkuliahan khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia. Sumbangan teori ini akan memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat diharapkan menjadi sebagian pengetahuan serta wawasan bagi PT. Satdatahi Jaya Tama agar dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka punya agar dapat bekerja secara efektif dan maksimal bagi perusahaan sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dan bagi pihak lain dapat dijadikan

penelitian ini sebagai referensi dalam penyajian informasi untuk melakukan penelitian yang serupa.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambar secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi menjadi lima bab yang secara garis besar akan disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab II ini akan diuraikan tentang pengertian kepemimpinan, komunikasi serta kinerja karyawan.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III ini akan diuraikan tempat dan juga waktu penelitian ini berlangsung, metodologi pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi perihal tentang sejarah dan profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V: HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan dan juga saran.