

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Namun faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawakinya, SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan memahami masalah manajemen SDM yang ada.

Rivai dan Mulyadi (2011:23) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain baik didalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas maupun bujukan.

kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan sifat 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 pegawainya. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Sifat kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kualitas yang baik. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan atasannya. sifat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seorang pemimpin bukan hanya memecahkan masalah persoalan seorang diri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan masalah secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnis dan mempertajam keahliannya dalam memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Bila hal tersebut dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

Menurut handoko (2011) untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan karyawan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuatan, Semangat, Kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya dan mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan.

Selain kepemimpinan, Kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian pernyataan baik berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai seseorang kepada orang lain. Kopetensi komunikasi yang baik antar karyawan akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu perusahaan semakin baik dan sebaliknya.

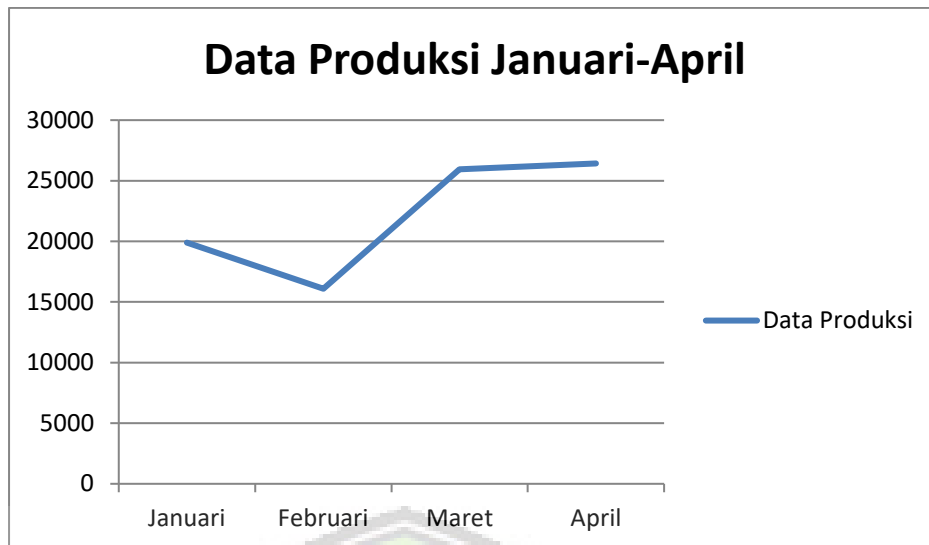
Menurut supardi dan Anwar (2002) komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut. Komunikasi diharapkan diperoleh pada titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, didalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak menerima masukan informasi sehingga tidak dapat memberikan instruksi yang tepat.

Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang baik dan maksimal dari karyawan-karyawannya, banyak factor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya disiplin, inisiatif kerja, motivasi, kompensasi, komunikasi dan budaya organisasi perusahaan tersebut. Akan tetapi penulis membatasi dan memilih dua faktor sebagai bahan untuk peneliti yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi.

Pada PT Metindo Erasakti terdapat beberapa permasalahan, diantaranya masalah komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya, dimana pimpinan selalu menganggap rendah kinerja bawahannya, sehingga kemungkinan karyawan melakukan tindakan-tindakan yang tidak menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan dan akan menyebabkan ketidakpuasan para karyawan yang mempunyai keinginan untuk berkembang. bahkan ada karyawan yang mengundurkan diri karena tidak merasa puas dengan kondisi tersebut. Hal tersebut menjadi penyebab kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Permasalahan lainnya, adalah permasalahan sifat kepemimpinan dimana pimpinan kurang tegas dalam menegakkan kedisiplinan berkerja. Diantaran masih ditemukan adanya karyawan yang mengulur waktu mulai jam kerja. Selain itu, kurang pekanya pimpinan dalam menanggapi konflik atau permasalahan dilapangan sehingga konflik atau permasalahan dilapangan tidak teratasi dengan

Peneliti melihat bahwa kinerja karyawan PT Metindo Erasakti harus ditingkatkan lagi. Hal ini terlihat dari tingkat data produksi yang menurun. Berikut adalah data produksi yang diterima PT Metindo Erasakti periode Januari - April 2018 bisa dilihat pada tabel dibawah ini :



Sumber data yang diolah: PT Metindo Erasakti

Dari grafik diatas produksi pada bulan Januari 2018 sebanyak 19.892, sedangkan pada bulan Februari produksinya menurun ke angka 16.091. Dari penurunan tersebut, mungkin terdapat variabel-variabel yang menyebabkan produksinya menurun. Namun pada bulan berikutnya hingga April, produksi cenderung meningkat. Dari kenaikan tersebut mungkin juga dipicu oleh beberapa faktor-faktor, salah satunya faktor yang akan diteliti oleh peneliti. Keterlibatan pengawasan proses produksi sangat berpengaruh, hal ini untuk memantau kinerja karyawan dan hasil produksi apakah telah sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan begitupun pada PT Metindo Erasakti yang masih selalu dikontrol dan didampingi oleh seorang pengawas terutama pada bagian pabrik atau proses produksi dari awal produksi sampai siap jual.

Dari paparan-paparan di atas, peneliti memfokuskan diri untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan yang dicurigai menurun mulai bulan Februari dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan serta banyaknya masalah lain yang muncul berkaitan dengan karyawan diperusahaan. Analisis kinerja ditinjau melalui variabel kepemimpinan dan komunikasi serta variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini. Tujuannya adalah dengan adanya kepemimpinan yang bagus dan komunikasi karyawan yang baik diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh sifat kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam bentuk penelitian/skripsi, maka penulis mengambil judul : **“PENGARUH SIFAT KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. METINDO ERASAKTI”**.

1.2 Batasan Masalah.

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengacu hanya kepada sifat kepemimpinan dan komunikasi dari pemimpin utama PT. Metindo Erasakti Yang nantinya akan di analisa oleh peneliti melalui pegawai dari PT. Metindo Erasakti itu sendiri.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan :

- a. Apakah ada pengaruh antara Sifat Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Metindo Era Sakti ?
- b. Apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai di PT. Metindo Era Sakti ?
- c. Apakah ada pengaruh antara Sifat Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Metindo Era Sakti ?

1.4 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara Sifat Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Metindo Era Sakti
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Metindo Era Sakti
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara Sifat Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Metindo Era Sakti

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya .

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.6 Sistematika Penelitian

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan proposal ini, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dibahas mengenai teori Sifat Kepemimpinan, Komunikasi dan kinerja karyawan, studi empiris, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel serta metode analisis data

BAB IV : Hasil Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas.

BAB V : Penutup

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.

