

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan sebuah organisasi di dalam menjalankan usahanya terlihat dari bagaimana perusahaan tersebut dapat memberdayakan dan mengelola sumber daya manusianya (SDM). Menurut Mathis dan Jackson (Suparno, 2015, h. 3) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sumber daya manusia berpotensi sangat kuat dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Lingkungan eksternal organisasi dalam menjalankan bisnisnya sangat dinamis, sehingga dibutuhkan keefektifan sistem manajemen dimana organisasi merespon dengan cepat perubahan yang ada. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat yang digunakan organisasi untuk memajukan perusahaannya, tetapi juga sebagai aset yang paling penting bagi organisasi tersebut.

PT. Kristal Dwi Surya Indonesia merupakan perusahaan Jepang yang tergabung kedalam Daishinku Group yang berkantor pusat di Tokyo Jepang. Awal berdiri perusahaan ini pada tanggal 31 Juli 1989 yang beralamat di Jl. Daan Mogot KM. 19 No. 109 Tangerang Jawa Barat dan pada awal tahun 1992 PT. KDS Indonesia berpindah tempat ke kawasan industri Cibitung Bekasi, di Jl. Lombok, Blok O-20, O-21, Kawasan Berikat MM 2100 Industrial Town.

Fungsi dasar manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, Penetapan Staf, Mengarahkan dan Mengontrol) tidak dapat dilakukan dengan baik tanpa komunikasi yang efektif. Untuk mencapai manajemen yang baik dibutuhkan juga gaya kepemimpinan yang baik pula. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin terlihat dari caranya menggerakkan, memberikan arahan, dan mempengaruhi bawahan. Baik atau buruknya gaya kepemimpinan, dapat dilihat dari bagaimana karyawan dalam perusahaan tersebut merasa puas atau tidak terhadap pimpinannya dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa puas akan membuat

karyawan tersebut semakin termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik untuk organisasinya. Hal ini dapat dilihat dari produktifitas kerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha melakukan tindakan-tindakan yang memotivasi tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja yang baik, tidak bisa dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan mampu bersaing di era teknologi informasi saat ini. Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi yaitu, masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Seorang pemimpin yang efektif mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk situasi tertentu, berwibawa, dapat menyesuaikan diri, dan mampu membiasakan diri dengan kebutuhan individu dan kelompok dalam perusahaan. Selain itu, dalam perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang tepat, mudah, dan efektif antara pemimpin dengan karyawan. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar aktifitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, karena komunikasi merupakan suatu hal yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia. Komunikasi dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan manusia akan informasi. Berbagai pihak dalam perusahaan pasti membutuhkan informasi sehubungan dengan tugas dan kepentingan mereka agar pelaksanaan tugas yang

diberikan kepada mereka masing-masing dapat dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang efektif merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin dan kreativitas merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh karyawan di bagian waher pada PT Kristal Dwi Surya Indonesia dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itulah, maka dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan organisasi setiap pimpinan harus berusaha melaksanakan komunikasi yang baik dan efektif kepada para anggota perusahaan lainnya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan organisasi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pimpinan organisasi yang berwenang untuk menilai prestasi atau kinerja pegawai adalah atasan pegawai langsung dan atasan tak langsung.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan penulis di PT. Kristal Dwi Surya Indonesia , peneliti menemukan kurang optimal gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, dimana dalam faktanya tidak adanya sikap peduli dari pimpinan kepada karyawan terutama karyawan baru, dan tidak adanya pengarahan langsung tentang pekerjaan dari pemimpin terhadap beberapa karyawan sehingga karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dikarenakan gaya kepemimpinan yang baru berberda dari yang sebelumnya sehingga karyawan butuh waktu untuk beradaptasi dengan pemimpin yang baru.

Selain gaya kepemimpinan faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi Antara pimpinan dengan bawahan. Komunikasi yang baik akan membuat kinerja karyawan akan baik begitu pun sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan membuat kinerja karyawan kurang baik. Komunikasi yang baik yang seharusnya dilakukan oleh pimpinan yaitu komunikasi dua arah, komunikasi yang bisa di pahami oleh karyawannya dan begitu pula sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti tidak adanya koordinasi yang baik Antara atasan dan bawahan.

Tabel 1.1

Target dan pencapaian per 3,5 tahun di bagian waher

Proses (outgoing)	2015		2016		2017		2018
	Jan- Jun	Jul- Des	jan- jun	Jul- Des	Jan- Jun	Jul- Des	Jan- Jun
Target	9jt						
Pencapaian	9,03jt	9,07jt	9jt	9jt	9jt	8,8jt	7,2jt

Sumber : Arsip PT. Kristal Dwi Surya Indonesia

Berdasarkan tabel di atas jumlah pencapaian mengalami penurunan di bulan Juli – Desember 2017 sampai dengan Januari – Juni 2018. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi berdampak pada penurunan kinerja yang mengakibatkan hasil pencapaian kinerja ikut menurun. Selain itu terdapat beberapa faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan, diantaranya yaitu : masuknya karyawan baru yang tidak dapat bekerja sama dengan baik dan kurangnya koordinasi antar karyawan lama dengan karyawan baru. Tidak adanya *training* yang dilakukan di bagian produksi waher terhadap karyawan baru sehingga membuat karyawan lama kesulitan di dalam memberikan arahan dalam pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai produktivitas yang maksimal.

Dalam upaya mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia, pimpinan perusahaan menekankan pada gaya kepemimpinan dan metode komunikasi diantara para karyawannya. Sehingga dapat mempengaruhi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan tanpa adanya paksaan dan perasaan tertekan. Untuk memahami seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi yang dihadapi perusahaan maka atas dasar alasan diatas penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN WAHER PADA PT. KRISTAL DWI SURYA INDONESIA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia?
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia?
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi tambahan bagi PT. Kristal Dwi Surya Indonesia terutama dalam hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi, sehingga dapat

digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.

## 2. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang, terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.

## 3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kinerja karyawan di PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.

### **1.5 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi pokok permasalahan, agar mendapatkan suatu batasan yang jelas sekaligus mencegah terjadinya pembahasan yang meluas yang tidak ada kaitannya dengan pokok permasalahan.

Pembatasan masalah meliputi:

1. Penelitian dilakukan di PT. Kristal Dwi Surya Indonesia
2. Objek yang diteliti adalah karyawan di bagian waher pada PT. Kristal Dwi Surya Indonesia.
3. Data diambil dari jawaban para responden (karyawan bagian produksi) melalui kuesioner yang telah disebar.
4. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret- Mei 2018

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembahasan dalam laporan ini, maka perlu diadakan uraian mengenai sistematikanya. Adapun sistematika penulisan skripsi ini akan disusun bab demi bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini membahas mengenai teori gaya kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

## **BAB IV : HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian yang berisi penjelasan singkat objek yang digunakan dalam penelitian. Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan diinterpretasikan meliputi deskripsi objek penelitian, analisis penelitian, serta analisis data dan pembahasan. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk memaknai implikasi penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan implikasi manajerial. Implikasi manajerial diharapkan dapat berguna bagi objek penelitian dimasa yang akan datang.