

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi, perusahaan seringkali mengalami berbagai permasalahan dalam pelaksanaannya yang dapat menyebabkan sebuah perusahaan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yaitu rendahnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dapat diukur atau dilihat dari seberapa efektif dan cepet seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sehingga hal tersebut perlu di perhatikan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan sangatlah penting dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu serta memberikan solusi yang terbaik untuk bawahannya agar tugas yang dilaksanakannya dapat diselesaikan sesuai dengan standar perusahaan dan dapat memberikan motivasi terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan

suatu pemimpin dapat menentukan lancar dan lambatnya pertumbuhan perusahaan. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan baik dapat dilihat dari cara kerja yang efektif, hubungan yang baik dengan bawahan, pengarahan, adil, jujur dan sebagainya. Pernyataan ini diperkuat oleh Azwar dan Winarningsih (2016: 18) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh Hartanto dan Rahardja (2016: 10) yang menyatakan gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang atau beberapa orang, organisasi dan masyarakat mengirim dan menerima pesan berupa informasi secara efektif agar dapat lebih mudah dipahami. Komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan pemimpin. Semua karyawan dan pimpinan dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur. Adanya komunikasi yang baik menyebabkan pemimpin perusahaan mudah untuk menyampaikan ide-ide, tujuan perusahaan dan visi dengan sangat jelas. Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan semangat karyawan dan juga meningkatkan efisiensi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan juga menjadi meningkat (Azwar & Winarningsih, 2016: 2). Pernyataan ini diperkuat oleh Mariani dan Sariyathi (2017: 3564) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Juga diperkuat oleh Mafra

(2017:25) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau pengarahan dari seseorang untuk menggerakkan orang lain untuk menciptakan tujuan tertentu. Jika suatu perusahaan ingin mencapai target yang besar, maka perusahaan tersebut perlu memberikan motivasi yang kepada karyawannya. Memberikan motivasi tidaklah mudah karena dalam setiap diri karyawan terdapat kepribadian yang berbeda-beda. Untuk memberikan motivasi yang baik, maka perusahaan memerlukan pemimpin yang mempunyai pengertian yang baik terhadap karyawannya serta komunikasi yang baik sehingga dapat terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Pernyataan ini diperkuat oleh Elqadri (2015: 189) yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Win Sriwijaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor alat elektronik dan alat rumah tangga yang berlokasi di Komplek Citra Permai Blok C No.12. Perusahaan ini telah melaksanakan aktivitasnya selama 9 tahun. PT Win Sriwijaya siap melakukan kerjasama dan saling menguntungkan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, optimal dalam menjaga kepercayaan dan kepuasan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Pada PT Win Sriwijaya terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kendala yang dimaksudkan yaitu berupa faktor gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja.

Faktor gaya kepemimpinan pada PT Win Sriwijaya masih belum berjalan secara efektif, dikarenakan pemimpin pada PT Win Sriwijaya masih kurang mahir

dalam memberikan arahan kepada bawahannya sehingga para bawahan tidak dapat melaksanakan tugas yang dikerjakannya dengan baik. Selain itu, kendala yang lainnya adalah kurangnya perhatian serta dukungan dari pemimpin terhadap bawahan ketika bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dan pemimpin juga tidak memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk berpendapat. Gaya kepemimpinan ini menyebabkan bawahannya tidak berkembang sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Faktor komunikasi pada PT Win Sriwijaya berkaitan pada cara penyampaian pesan yang kurang efektif, kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami pesan yang diterima yang mengakibatkan kesalahan dalam penerimaan informasi, persepsi setiap karyawan yang berbeda-beda dapat menciptakan kesalahpahaman dan hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan atasan.

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT Win Sriwijaya
Periode April 2017 sampai dengan Maret 2018

Bulan	Absen	Cuti	Sakit	Total
April 2017	7	4	4	15
Mei 2017	3	2	3	7
Juni 2017	8	4	1	13
Juli 2017	4	3	5	12
Agustus 2017	6	4	4	14
September 2017	7	5	3	15
Oktober 2017	10	2	5	17
November 2017	9	1	1	11
Desember 2017	8	2	3	13
Januari 2018	5	3	3	11
Febuari 2018	10	4	1	15
Maret 2018	8	2	2	12

Sumber: Data absensi PT Win Sriwijaya

Pada data tabel 1.1 di atas dapat dilihat tinggi rendahnya absensi karyawan pada PT Win Sriwijaya. Dibulan Oktober merupakan tingkat absensi yang paling tinggi yaitu 10 karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan, 2 karyawan cuti dan 5 karyawan sakit dengan jumlah 17 karyawan di PT Win Sriwijaya dari periode bulan april 2017 sampai dengan maret 2018.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan
Periode April 2017 sampai dengan Maret 2018

Bulan	Waktu			Total
	1-10 menit	11-20 menit	21-30 menit	
April 2017	6	4	3	13
Mei 2017	5	2	2	9
Juni 2017	5	4	1	10
Juli 2017	12	3	3	18
Agustus 2017	9	2	1	12
September 2017	8	1	1	10
Oktober 2017	9	3	2	14
November 2017	5	4	4	13
Desember 2017	3	2	2	7
Januari 2018	7	3	1	11
Febuari 2018	5	6	1	12
Maret 2018	2	5	1	8

Sumber: Data Keterlambatan Karyawan PT Win Sriwijaya

Pada tabel 1.2 diatas dapat dilihat tinggi rendahnya keterlambatan karyawan pada PT Win Sriwijaya. Dibulan juli merupakan tingkat keterlambatan yang paling tinggi yaitu sebanyak 12 karyawan terlambat selama 1-10 menit, 3 karyawan terlambat selama 11-20 menit dan 3 karyawan terlambat selama 21-30 menit dengan jumlah 18 karyawan di PT Win Sriwijaya dari periode bulan april 2017 sampai dengan maret 2018.

Faktor motivasi kerja pada PT Win Sriwijaya masih kurang, dapat dilihat dari tingginya absensi karyawan serta banyaknya karyawan yang datang terlambat

pada jam masuk kerja. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut harus ditunda dan diserahkan ke karyawan lainnya yang kurang menguasai pekerjaan tersebut sehingga terjadinya kelebihan beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut. Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan sedangkan tanggung jawab dan beban kerja yang dipikul sangat besar. Dalam organisasi, motivasi mempunyai peranan penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi, dimana motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi (Illah, 2014: 2).

Kinerja pada PT Win Sriwijaya masih belum bisa berjalan dengan efektif, dikarenakan masih banyak karyawan yang belum bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Faktor yang menyebabkan kinerja yang tidak efektif yaitu kurangnya gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja pada karyawan di PT Win Sriwijaya, maka kinerja yang diharapkan perusahaan masih belum mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Win Sriwijaya Di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti dapat merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya gaya kepemimpinan di PT Win Sriwijaya dikarenakan pemimpin masih kurang mahir dalam memberikan arahan kepada bawahannya.
2. Pemimpin di PT Win Sriwijaya tidak memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk berpendapat dan berkembang.
3. Komunikasi yang belum optimal dikarenakan karyawan masih kurang memahami pesan yang disampaikan.
4. Kurangnya motivasi karyawan dapat dilihat dari tingginya absensi dan keterlambatan karyawan di PT Win Sriwijaya.
5. Gaji tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan.
6. Kinerja karyawan yang kurang karena masih banyak karyawan yang tidak bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti menfokuskan dan membatasi permasalahan yang akan dibahas agar tidak membias, lebih efektif, efisien dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya di kota batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada PT Win Sriwijaya mempunyai tujuan.

Tujuan yang relevan dengan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Win Sriwijaya.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan pada PT Win Sriwijaya yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah menjadi bahan referensi dan serta masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Win Sriwijaya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Win Sriwijaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sumbangan bagi perkembangan ilmu ekonomi khususnya yang terkait dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dapat dijadikan acuan atau pedoman bagi penelitian pada bidang yang sama di kemudian hari.