

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi maupun perusahaan, kinerja karyawan merupakan human capital yang perlu dijaga dan dipelihara, terutama apabila dilihat dari posisi atau sudut pandangnya untuk membantu melakukan kegiatan berbisnis dengan tujuan ingin menggapai sesuatu yang menjadi target atau sasaran oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Demikian juga dengan kinerja karyawan dalam dunia perdagangan saat ini, kualitas kinerja karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan terus menerus. Kedudukan karyawan dapat dikatakan semakin berperan apabila tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan atau organisasi menjadi sangat kompleks. Hal ini disebabkan karena setiap karyawan atau pegawai memiliki cara penyelesaian atau mengatasi suatu masalah yang berbeda antara satu dengan yang lain, sehingga dapat dilihat atau diamati bagaimana karyawan atau pegawai itu menyelesaikan masalah tersebut dalam bekerja.

Perusahaan dituntut untuk memiliki beberapa keunggulan bersaing (*Competitive Advantage*). Keunggulan bersaing sangat bergantung seberapa baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan suatu misi atau tugas maupun cara mengatasi masalah yang telah menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya kinerja karyawan yang sangat baik dalam melakukan segala kegiatan seperti mengelola, mengatur, memproduksi, memasarkan, melayani pelanggan supaya dapat berfungsi secara efektif dan efisien. Selain

bersaing dalam kegiatan bisnis dan perdagangan, banyak perusahaan juga ikut bersaing dalam merekrut atau mencari karyawan dengan keahlian atau kinerja yang dianggap memiliki kualitas yang bagus dan mampu mengelola perusahaan dengan sangat baik. Kinerja karyawan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan suatu hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas atau misi tersebut. Menurut Woodbine and Joanne, 2011 kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kepemimpinan, komunikasi, motivasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mempengaruhi aktivitas atau kegiatan kelompok supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai suatu kekuatan yang digunakan untuk menggerakkan perjuangan atau kegiatan dalam menuju kesuksesan Perusahaan. Ada beberapa fungsi dari kepemimpinan yaitu :

1. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, menentukan sarana serta cara – cara yang efisien dalam mengejar tujuan yang telah ditetapkan
2. Mengatasi pertentangan dan konflik – konflik yang muncul, serta mengadakan revisi ulang.
3. Memperhatikan koordinasi dan integrasi di dalam Perusahaan supaya dapat berjalan dengan efektif.

Komunikasi berasal dari kata latin *Comunicare* atau *Communis* yang memiliki makna sama atau menjadi milik bersama. Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi baik pesan, ide, maupun gagasan dari satu pihak ke pihak yang lain. Ada beberapa tujuan

komunikasi telah terjadi atau dilakukan dalam suatu Perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Menetapkan dan menyebarluaskan mengenai tujuan perusahaan
2. Menyusun rencana untuk menyelesaikan tujuan
3. Memimpin, mengarahkan, memotivasi para karyawan supaya mau memberikan kontribusi pada Perusahaan.

Motivasi (*motivation*) merupakan suatu tindakan yang memiliki peran sangat penting dalam kegiatan bisnis maupun perdagangan. Dengan diberikannya motivasi dapat menjaga semangat dan usaha karyawan dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Motivasi memiliki faktor pendukung yang sangat diperlukan untuk meningkatkan atau menjaga kinerja karyawan agar tidak menurun, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk dapat memotivasi karyawan atau pegawainya dibutuhkan cara atau teknik kepemimpinan yang bagus, komunikasi yang luar biasa, suatu keahlian dalam mengambil keputusan kapan dan bagaimana karyawan tersebut akan dimotivasi. Motivasi sudah banyak diterapkan oleh perusahaan – perusahaan lain baik dalam negeri maupun luar negeri karena mempengaruhi sistem kerja dan dapat dilakukan dengan memberikan bonus pada karyawan, menaikkan upah atau jabatan, mendapatkan pekerjaan yang sesuai keahlian atau bidangnya, berada di lingkungan kerja yang nyaman, dan lain- lain.

Namun, sekarang ini banyak perusahaan yang memiliki cara atau teknik kepemimpinan yang kurang bagus dalam berkomunikasi sehingga sulit untuk melakukan motivasi kepada para bawahan atau karyawan salah satunya adalah perusahaan Cemerlang Finishing. Perusahaan Cemerlang merupakan suatu perusahaan percetakan kertas yang memiliki 20 karyawan atau pegawai. Banyak

pelanggan yang merasa kurang puas dengan hasil yang telah dikerjakannya karena sistem kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut sangat rendah, serta komunikasi yang digunakan sulit untuk dipahami oleh para karyawan atau pegawai. Akibat komunikasi yang buruk menyebabkan para karyawan atau pegawai menjadi tidak termotivasi dan kepuasan kerja menurun sehingga kinerja karyawan juga ikut terkena dampaknya.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian dengan judul “ ANALISIS KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN”.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

a. Bagi universitas

Digunakan sebagai referensi dan bahan atau materi masukan bagi universitas untuk masa yang akan datang.

b. Bagi peneliti

Sebagai bahan masukan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan dibagi menjadi

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai definisi kepemimpinan, komunikasi, , motivasi, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis yang digunakan atau dibuat serta pengertian dan pengukuran variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis data, metode penelitian, model analisis.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini membahas mengenai sejarah perusahaan, motto, visi, misi, struktur, lokasi Perusahaan, bentuk usaha, bidang usaha, daerah pemasaran.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian, dan uji pengaruh.

BAB VI : PENUTUP

Bab terakhir ini membahas mengenai kesimpulan yang telah didapat dan pemberian saran terhadap obyek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Olivia Theodari.2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*, Surabaya. Agora
- Amri Khaerul. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanur Fikri Yogyakarta*, Yogyakarta. Graha Ilmu
- Farlen Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta. Jurnal.
- Wijayanti Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*, Semarang. Graha Ilmu
- Sugianto Agus Frana. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*, Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Gusnetti. 2011. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Garuda Indonesia Pekanbaru*. Semarang. Jurnal.
- Supriyono. 2009. *Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Dalam Organisasi*. Jakarta. Jurnal.