

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sebagai upaya menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap *style* kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Susanty & Baskoro, 2013).

*Style* kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Dewi, 2012). Seorang pemimpin harus bisa menerapkan *style* kepemimpinan yang sesuai untuk mengelola timnya, alasan mengapa *style* kepemimpinan ini penting adalah karena sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat dan salah satu kunci keberhasilan organisasi dapat tercapai. Berhasil atau gagal perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dapat ditentukan oleh cara seorang pimpinan dalam mengelola karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dijelaskan bahwa Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan Departemen *Sample Room* PT XYZ bahwa koordinasi pekerjaan yang bersifat tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Tercapainya tujuan perusahaan dapat terwujud apabila di dalamnya terjadi komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya ataupun sebaliknya. Pemimpin sebaiknya selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara personal (*sharing*) dengan para anggota sebagai sarana untuk memperhatikan dan saling memberikan masukan. Karena komunikasi berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja anggota. Hal tersebut diupayakan agar komunikasi dalam organisasi selalu terjalin dengan baik (Lumentut et al., 2017). Dengan begitu, organisasi yang dapat terjalin dengan baik, akan memunculkan suatu keberhasilan yang ingin dicapai. Komunikasi secara terminologis merujuk pada adanya proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Jadi dalam pengertian ini yang terlibat dalam komunikasi adalah manusia (Lumentut et al., 2017). Informasi yang disampaikan oleh pimpinan apabila tidak diterima dengan baik oleh bawahan akan berdampak terjadinya kesalah pahaman yang dapat menghambat pekerjaan sehingga target kerja tidak tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan Departemen *Sample Room* PT XYZ bahwa *sample room* merupakan divisi yang sangat penting karena langsung bertanggung jawab dalam proses pembuatan dan pengembangan sample yang sangat penting dalam departemen di *factory*. Oleh sebab itu, komunikasi menjadi hal yang sangat penting karena saling

berhubungan satu dengan yang lain. Jika ada salah satu departemen yang tidak mematuhi SOP dan tidak melakukan pekerjaannya dengan benar, akan menghambat tercapainya target produksi.

Untuk menjalankan upaya tersebut diperlukan seorang pimpinan yang mampu memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para karyawannya dalam bekerja, untuk mencapai hasil yang optimal. Pemimpin yang efektif harus bisa memberikan arahan, evaluasi, dan koreksi terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemahaman seorang pemimpin tentang pola komunikasi dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan, karena motivasi adalah kekuatan yang mendukung timbulnya semangat atau dorongan kerja. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada (B. Pratama, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan Departemen *Sample Room* PT XYZ bahwa motivasi selalu diberikan kepada karyawan setiap pagi sebelum bekerja. Namun, motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif dan penghargaan, belum diberikan secara maksimal oleh Perusahaan. Apabila karyawan dari divisi *sample room* tersebut tidak diberikan dorongan berupa motivasi akan berdampak pada kinerja yang akan diberikan kepada Perusahaan. Sehingga proses produksi akan terhambat dan tidak mencapai target yang sudah ditentukan.

Meninjau dari yang sudah dibahas diatas, kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ belum sepenuhnya maksimal, masih banyak karyawan yang belum mampu menerima intruksi yg di berikan melalui cara komunikasi yang disampaikan oleh pimpinan, sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan sesuai intruksi dan tidak dapat selesai tepat waktu karna seringnya dilakukan revisi. Berdasarkan data penelitian di departemen *sample room* selama 3 bulan terakhir, pada bulan Februari 2023 dari 528 *style* terdapat 166 *style* tidak selesai sesuai *deadline*, revisi 3 sampai 5 kali dengan presentase 31,4%. Pada bulan Maret 2023 dari 601 *style* terdapat 194 *style* tidak selesai sesuai *deadline*, revisi 2 sampai 5 kali dengan

presentase 32,2%. Pada bulan April 2023 dari 486 *style* terdapat 158 *style* tidak selesai sesuai *deadline*, revisi 3 sampai 5 kali dengan presentase 32,5%.

Berdasarkan beberapa masalah di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap dampak yang ada pada kinerja karyawan. Untuk mengukur variabel tersebut, penulis menggunakan metode SEM-PLS untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Style* Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Sample Room* Di PT. XYZ”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang dihadapi oleh departemen *sample room* PT. XYZ sebagai berikut:

1. Apakah *style* kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *style* kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan departemen *sample room* di PT. XYZ.

#### **1.4. Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka digunakan batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari 2023 s/d April 2023.
2. Penelitian hanya dilakukan pada departemen *sample room* PT. XYZ.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

##### **1.5.1. Bagi Peneliti**

- a. Bisa menambah wawasan dan pengetahuan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan serta penerapan teori yang berkaitan dengan pengaruh *style* kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapat selama kuliah pada permasalahan dan kondisi lapangan.
- c. Peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan untuk menghadapi masalah yang terjadi di lapangan.
- d. Sebagai *study banding* antara pengetahuan teori dengan praktek di lapangan.

##### **1.5.2. Bagi Institusi**

Dapat dijadikan sebagai bahan lebih lanjut bagi para pembaca dan peneliti yang berminat terhadap permasalahan yang sama.

##### **1.5.3. Bagi Perusahaan**

- a. Manfaat penelitian ini adalah sebagai salah satu upaya untuk memberikan rekomendasi atau saran kepada perusahaan tentang pelajaran yang dapat di ambil dari permasalahan *style*



kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Memberikan pengaruh positif bagi perusahaan guna memunculkan suatu keberhasilan yang ingin dicapai.

#### **1.5.4. Bagi Pembaca**

- a. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat pada bidang industri.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam pembuatan skripsi ini dibagi menjadi 6 Bab sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, masalah penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini penulis mengemukakan tinjauan pustaka dengan menghimpun teori dan konsep dari berbagai literatur yang berasal dari penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran penelitian yang menjadi dasar acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai penelitian yang digunakan yang terdiri dari obyek penelitian, jenis data, metode pengumpulan data, metode analisa data, dan kerangka alur penelitian

##### **BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Pada bab ini penulis akan memaparkan gambaran umum dan penyajian data yang didapatkan serta melakukan pengolahan data

## BAB V : ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Pada bab ini penulis membahas analisis dari pengumpulan dan pengolahan data yang telah dilakukan. Serta melakukan pembahasan dan perbaikan yang diperlukan.

## BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang kesimpulan, serta saran dari hasil penelitian yang di dapat.

