

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat serius perlu perhatian khusus oleh organisasi perusahaan. Organisasi bisnis baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu mengelolah setiap sumber daya yang dimiliki secara khusus pengelolaan sumber daya manusia, karyawan merupakan ujung tombak oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, Pengelolaan sumber daya manusia tidaklah lepas dari karyawan yang diharapkan dapat berprestasi, dengan adanya karyawan yang memiliki prestasi maka kinerja karyawan akan baik pula dan perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan, apalagi di zaman saat ini kemajuan teknologi membuat organisasi bisnis bersaing dengan sangat ketat oleh sebab itu seorang pemimpin agar selalu memperhatikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam rangka upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka dibutuhkan segala upaya yang dilakukan secara terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan perkembangan zaman seperti perkembangan teknologi dan wawasan pengetahuan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang sangat tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang langsung roda kehidupan perusahaan dan perlu aktif dari setiap aktivitas organisasi. Kinerja karyawan akan memberikan hasil yang optimal apabila

dalam perusahaan tersebut terjadi kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik dan motivasi kerja yang baik.

Dalam suatu organisasi perusahaan kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting yang perlu di perhatikan. Dubrin, (2010:3) menyatakan bahwa kepemimpinan yaitu upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT. Cintas Sentul Raya Bogor telah berusaha memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain yaitu kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja. Mereka selalu berusaha menerapkan kepemimpinan yang efektif, komunikasi organisasi yang baik dan motivasi kerja karyawannya namun, Kinerja PT. Cintas Sentul Raya Bogor kenyataannya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen. (sumber kepala bagian personalia PT. Cintas Sentul Raya Bogor).

Anaroga (2013:1) mengemukakan bahwa “seorang pemimpin yaitu seorang yang memiliki wewenang untuk memberikan perintah kepada orang lain yang ada didalam pekerjaannya agar untuk mencapai tujuan organisasi dan memerlukan bantuan orang lain”.

Salah satu rintangan yang cukup berat dialami oleh seorang pemimpin yaitu bagaimana ia bisa menggerakkan para anggotanya agar senantiasa mau dan bersedia bekerja dan menunjukkan kemampuannya untuk kepentingan kelompok dan organisasi. Seringkali terdapat seorang pemimpin yang menggunakan kekuasaanya secara mutlak dengan memberikan perintah kepada anggota atau bawahannya tanpa mempertimbangkan keadaan yang dimiliki oleh bawahannya. Hal ini tentunya akan menimbulkan hubungan yang tidak

harmonis dalam organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kepemimpinan pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor dirasakan masi kurang efektif karena kurangnya adanya pengawasan terhadap bawahan sehingga memungkinkan karyawan melakukan tindakan-tindakan yang tidak mendukung kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan dalam pemberian sanksi kepada bahwan yang indiscipliner pemimpin kurang tegas dalam menjalankan aturan.

Wayne Pace Dan Faules, (2013:31) menyatakan “komunikasi organisasi yaitu pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari organisasi tertentu. Komunika ini dibentuk agar memberikan informasi yang jelas”.

Selain kepemimpinan fungsi komunikasi juga sangat penting. Bungin, (2011:272) mengemukakan empat fungsi komunikasi organisasi yaitu:

1. Fungsi Informatif yaitu digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan.
2. Fungsi Regulatif yaitu digunakan untuk membantu dalam mengambil keputusan terkait dengan peraturan yang berlaku.
3. Fungsi Persuasif yaitu untuk mengubah perilaku, sikap, dan pendapat seorang karyawan.
4. Fungsi Integratif yaitu berkaitan dengan mempersiapkan penyaluran kepada karyawan agar melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Sama halnya pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, komunikasi sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin atau atasan untuk menyampaikan program misalnya untuk meningkatkan penjualan, atau misalnya rencana target dan

segalah sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan misalnya tempat atau wilayah untuk bekerja. Selain komunikasi antara atasan dan bawahan, komunikasi antar karyawan juga sama pentingnya karena dengan terciptanya komunikasi yang baik antara karyawan akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Misalnya karyawan saling mengingatkan dan saling memberikan semangat dalam bekerja.

Komunikasi yang terjadi pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, masih kurang efektif dikarenakan pemimpin jarang ada ditempat dikarenakan sering berada diluar kota sehingga hal ini tentunya akan menghambat pemberian informasi antar divisi menjadi terhambat.

Setiap tindakan manusia memiliki satu tujuan atau motivasi yang baik. Baik itu disadari atau tidak disadari maksudnya untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Sama halnya dengan pekerjaan karyawan tentunya memiliki suatu motivasi misalnya seseorang mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan secara pribadi dari hasil kinerjanya atau hasil karyanya, penghargaan, kenaikan jabatan. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar pendapatan atau penghasilan saja, tetapi dalam bekerja dia juga merasa diterima dan dihargai oleh sesama karyawannya ataupun atasannya. Dengan demikian karyawan tersebut akan merasa bahagia dalam bekerja apabila menerima dan membantu karyawan yang lain.

Pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, dalam memotivasi karyawannya salah satu yang dilakukan adalah pemberian kompensasi, namun kenyataannya masih banyak karyawan yang mengeluh tentang kompensasi yang diberikan oleh

perusahaan. Diantaranya masalah keterlambatan dalam pemberian gaji, uang yang diterima tidak sesuai dengan jam kerja lembur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan masi berjalan tidak baik, hal tersebut tentunya akan menghambat semangat kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat terhadap strategi organisasi. Wibowo, (2012:7) strategi peningkatan kinerja yaitu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Objek penelitian ini adalah PT. Cintas Sentul Raya Bogor yaitu perusahaan yang bergerak di bidang AC. Permasalahan kinerja dapat dilihat dari data absensi karyawan. Dapat dilihat bahwa data jumlah absensi karyawan pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, masih terlalu banyak karyawan yang indiscipliner atau karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan juga ada yang cuti kerja padahal ketidakhadiran karyawan tentunya akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang lain dan akan menghambat proses kerja mereka. Adapun permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Absensi Karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Absen	Karyawan masuk
1	Januari	115	35	80
2	Februari	115	13	102
3	Maret	115	28	87
4	April	115	14	101
5	Mei	115	17	98
6	Juni	115	27	88
7	Juli	115	35	80
8	Agustus	115	33	82
9	September	115	47	68
10	Oktober	115	49	66
11	November	115	42	73

Sumber: PT. Cintas Sentul Raya Bogor

Pada tabel 1 terkait dengan absensi karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor, dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja karyawan dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin semakin terus meningkat apalagi tiga bulan terakhir yaitu pada bulan september, oktober dan november mengalami peningkatan karyawan yang absen dalam bekerja. Sedangkan pada bulan memecahkan rekor sebanyak 49 karyawan yang tidak disiplin. Dari hal ini disarankan untuk perusahaan perlu mengetahui apa faktor-faktor yang menghambat kinerja karyawan dan segera mencari solusinya agar karyawan loyal terhadap perusahaan dan bekerja dengan baik.

Dengan adanya paparan mengenai latar belakang masalah yang ada diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor.”

B. Identifikasi Masalah

1. Kepemimpinan pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, masi kurang efektif dikarenakan kurangnya pengadaan pengawasan.
2. Motivasi pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, masi kurang baik dikarenakan pemberian kompensasi belum sepenuhnya memberikan kepuasan kepada karyawan.
3. Komunikasi pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, masi kurang efektif dikarenakan pemimpin sering berada diluar kota.
4. Kinerja karyawan pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor, boleh dikatakan tidak disiplin dapat dilihat pada karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja merupakan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan ini peneliti membatasi masalah, yaitu kepemimpinan, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor?
2. Apakah Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor?
3. Apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor?
4. Apakah Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Cintas Sentul Raya Bogor?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cintas Sentul Raya Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cintas Raya Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cintas Raya Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Cintas Raya Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan bermanfaat secara praktis dan teoritis diantaranya:

1. Kegunaan teoritis
 - a. Pada penelitian ini diharapkan memberikan ilmu dan pengembangan wawasan, secara khusus pada bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Sebagai ajuan untuk referensi bagi penelitian berikutnya dan ada kaitannya dengan masalah manajemen sumber daya manusia.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi penulis
 - 1) Untuk memberikan gambaran ilmu pengetahuan selama menuntut ilmu di bangku kuliah.
 - 2) Untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana manajemen di Universitas Binaniaga Indonesia.
 - b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar oleh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam hal melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini yang akan dibahas yaitu mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini, yang akan dibahas yaitu menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini yang akan dibahas yaitu menguraikan tentang metode penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode analisis data, instrumen penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisis data, analisis korelasi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian untuk bab ini, yaitu menjelaskan tentang hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi,

dan motivasi secara parsial dan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian bab ini, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian beserta pembahasannya dan memberikan saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.