

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari produktivitasnya.

Menurut **Hasiolan and Reniyati (2017)** “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik, sedangkan menurut pendapat **Siradjuddin dalam Retnowulan (2017)** “kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. “Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut **Mangkunegara** dalam **Poppy Dermawan (2018)** mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut **Rahayu** dalam **Luh De Puryatini Putri (2017)** menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan tingkat absensi kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif,

Menurut **Kretner & Kinicki** dalam **Khairizah (2017)** Gaya Kepemimpinan adalah sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi suka rela dari pada bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Robbins (2014)** menyatakan *Teamwork* adalah kelompok dan usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya.

Komunikasi adalah penyampaian pesan oleh satu orang dan penerimaan pesan oleh orang lain atau sekelompok kecil orang, dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Perwira (2019)** Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Variabel perilaku Instruksi (X1), Konsultatif (X2), Partisipasi (X3), dan Delegasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan **Nugraha (2017)** Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Variabel perilaku Instruksi (X1), Konsultatif (X2), Partisipasi (X3), dan

Delegasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Selanjutnya penelitian yang dilakukan, **Aulia (2019)** Ada pengaruh langsung signifikan kompetensi, komitmen karyawan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, PT. Famili Raya CRF Padang merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. Gurun Laweh, Gurun Laweh Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25144. PT. Famili Raya CRF Padang ini merupakan perusahaan yang bergerak di pengolahan karet. Perusahaan ini salah satu perusahaan yang terbesar di kota padang untuk pengolahan karet. Banyak perusahaan yang sejenis yang beroperasi mongolah karet siap jadi dikota padang. Untuk menyikapi persaingan bisnis perusahaan ini memproduksi karet dengan baik dan benar sehingga menghasilkan kualitas. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di kota padang. PT. Famili Raya CRF Padang memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di pengolahan karet. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Famili Raya CRF Padang melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas pada PT. Famili Raya CRF Padang akan lebih menunjang produksi. Namun sebaliknya apabila PT. Famili Raya CRF Padang sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan kinerja karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu

memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Famili Raya CRF Padang. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Famili Raya CRF Padang maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Hal yang terjadi PT. Famili Raya CRF Padang yaitu produksi yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan target yang di berikan. Produksi yang di hasilkan karyawan pada setiap tahun nya ridak mencapai target perusahaan. Dalam kata lain produktivitas karyawan PT. Famili Raya CRF Padang sangat kurang dan rendah.

Berikut target dan realisasi produksi keret pada PT. Famili Raya CRF Padang dari tahun 2016 sampai 2018 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi PT. Famili Raya CRF Padang 2016-2018

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase Realisasi
2016	300.000	242.544	80,84 %
2017	300.000	204.005	68,00 %
2018	300.000	233.439	77,81 %
Rata-rata	300.000	226.662,6	75,55 %

(Sumber : PT. Famili Raya CRF Padang)

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi karet pada PT. Famili Raya CRF Padang pada tahun 2016 target 300.000 ton, realisasi 242.544 ton dengan persentasi nya sebesar 80,84 %. Pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 204.005 ton dengan persentasi nya sebesar 68,00 %. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 233.439 ton dengan persentasi nya sebesar 77,81 %. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 226.662,6 ton dan persentasi pencapaiannya sebesar 75,55 %.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Gaya Kepemimpinan dan *Teamwork* serta efeknya pada Komunikasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan dengan Komunikasi sebagai variabel intervening”**. Studi Kasus Pada PT. Famili Raya CRF Padang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang tidak baik mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan PT Famili Raya Crf Padang.
2. Keterampilan yang belum memadai yang dimiliki oleh karyawan PT Famili Raya Crf Padang.
3. Kurangnya kerja sama tim (*teamwork*) dalam berkerja berdampak menurunnya hasil kinerja karyawan PT Famili Raya Crf Padang.
4. Komunikasi tidak berjalan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan berdampak negativ terhadap kinerja karyawan PT Famili Raya Crf Padang.
5. Arahan tergolong rendah oleh pimpinan kepada bawahan yang berdampak terhadap kinerja karyawan PT Famili Raya Crf Padang.

6. Proses Organisasi yang tidak berjalan dengan baik di PT Famili Raya Crf Padang.
7. Disiplin yang tergolong rendah yang mengakibatkan menurunnya kualitas hasil pekerjaan karyawan PT. Famili Raya Crf Padang.
8. Kurangnya pengawasan kerja yang di lakukan membuat hasil kinerja karyawan PT. Famili Raya Crf Padang menjadi menurun.
9. Lingkungan kerja masih belum nyaman di rasakan oleh karyawan PT. Famili Raya Crf Padang.
10. Konflik antara karyawan masih tinggi yang berdampak pada kualitas produksi karyawan PT. Famili Raya Crf Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *Teamwork* (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat dan Komunikasi (Z) pada PT. Famili Raya CRF Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?

3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
4. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
7. Bagaimana pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Famili Raya CRF Padang ?

6. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?
7. Untuk mengetahui pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja karyawan melalui Komunikasi pada PT. Famili Raya CRF Padang ?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Famili Raya CRF Padang
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan PT. Famili Raya CRF Padang untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.
4. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.