

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era saat sekarang ini suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi ini tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan, karena karyawan yang menjadi penunjang tercapainya tujuan.

Suatu organisasi tentu saja membutuhkan karyawan yang dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya dan juga terhadap organisasi tempat mereka bekerja, ditandai dengan kinerja yang baik. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentu saja organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Di dalam organisasi juga terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya adalah seorang pemimpin yang ideal, karena pemimpin adalah sebuah inti dari manajemen.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh kuat terhadap jalannya suatu organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran pemimpin sangat besar dalam mencapai visi, misi serta tujuan organisasi, oleh karena itu dalam mengembangkan suatu organisasi peran seorang pemimpin sangatlah penting. Menurut **(Bakara et al., 2015)** gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi

tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi bawahannya.

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan segala sesuatu dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang disegani dan dihormati oleh karyawan, pada PT. Teluk Luas Padang pemimpin masih menjadi hal yang ditakuti oleh beberapa karyawan, seperti ketika karyawan disuruh untuk memberikan file kerja secara langsung kepada pemimpin masih saja ada yang merasa takut dan mengalihkan tugasnya kepada karyawan yang lain. Dengan adanya rasa takut yang berlebihan akan membuat karyawan yang bekerja merasa tidak nyaman dan tertekan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Langkah baik yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan adalah menghindari segala sesuatu yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kecemburuan sosial dan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan serta melakukan komunikasi yang baik. Komunikasi organisasi di dalam perusahaan berlangsung baik apabila setiap komponen dalam suatu organisasi saling bersinergi satu sama lain, baik itu antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama karyawan.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik maka dibutuhkan adanya komunikasi organisasi yang menjadi penghubung dalam melakukan aktifitas yang berhubungan dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi perusahaan juga ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, sehingga penting untuk diketahui bahwa ada cara-cara yang dapat dilakukan untuk memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, antara lain dengan memberikan dukungan dan penghargaan. Lingkungan kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung akan membawa karyawan untuk bekerja secara optimal, dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif.

Penghargaan (*reward*) menurut **Setiawan (2019)** adalah sering kita sebut sebagai kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Permasalahan yang sering terjadi di PT. Teluk Luas Padang adalah kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan semangat kerja karyawan menurun, hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Keterlambatan pada jam kerja sering terjadi bahkan ada karyawan yang pergi pada saat jam kerja berlangsung.

Kinerja menurut **Wibowo (2016:70)** adalah sebagai proses atau hasil pekerjaan. Kinerja merupakan sesuatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode/waktu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan ujung tombak bagi kemajuan perusahaan. Hampir di semua organisasi mempunyai tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan menjadi unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan karyawan yang sesuai dengan kompetensinya dalam perusahaan, dan harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini yang menjadi kunci agar perusahaan tetap eksis dan bertahan didalam dunia perdagangan, seperti halnya yang dilakukan oleh PT. Teluk Luas Padang.

Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan hasil pengamatan menunjukan bahwa karyawan di PT. Teluk Luas secara umum dapat dikatakan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan (pemimpin), *reward* yang diberikan masih kurang serta pemimpin yang masih ditakuti oleh beberapa karyawan.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Teluk Luas Padang
Bulan Mei-September 2019

| Bulan | Jumlah Karyawan (orang) | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Tingkat Kehadiran karyawan (%) |
|--------------|--------------------------------|-------------|--------------|-------------------------|---------------------------------------|
| Mei | 165 | 0 | 1 | 6 | 96% |
| Juni | 165 | 1 | 0 | 9 | 94% |
| Juli | 165 | 3 | 2 | 6 | 93% |
| Agustus | 165 | 0 | 1 | 3 | 97% |
| September | 165 | 1 | 3 | 8 | 93% |

Sumber: PT. Teluk Luas (Padang)

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat absensi karyawan PT. Teluk Luas Padang dari bulan Mei-September 2019 masih banyaknya karyawan yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Pada bulan Mei tingkat kehadiran sebesar 96%, pada bulan Juni tingkat kehadiran menurun menjadi 94%, pada bulan Juli tingkat kehadiran juga menurun menjadi 93%, pada bulan Agustus tingkat kehadiran menjadi 97%, pada bulan September tingkat kehadiran mengalami penurunan menjadi 93%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan dari bulan Mei-September 2019 diatas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, PT. Teluk Luas Padang menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tinggi tingkat absen artinya terdapat masalah yang menyebabkan hal tersebut terjadi.

Melihat fenomena di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Reward, Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Teluk Luas Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya komunikasi yang terjalin antara karyawan di PT. Teluk Luas Padang.
2. Kurangnya perhatian antara atasan kepada bawahan akan berdampak negatif pada kinerja karyawan di PT. Teluk Luas Padang.
3. Tingginya tingkat keterlambatan maupun absensi karyawan dapat menjadi indikasi bahwa karyawan memiliki semangat kerja rendah akan mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya tidak mencapai tujuan perusahaan.
4. Kurangnya dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang berakibat menurunnya kinerja karyawan.
5. Rekan kerja yang tidak mendukung.
6. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja.
7. Pemberian reward yang masih kurang kepada karyawan.
8. Belum maksimalnya dukungan organisasi terhadap karyawan di PT. Teluk Luas Padang.
9. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan PT. Teluk Luas Padang.
10. Kinerja karyawan belum optimal.

1.3 Batasan masalah

Dengan mempertimbangkan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Teluk Luas Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
4. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward*, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?

1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward*, dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak terkait, diantaranya:

1. Bagi Akademik

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Teluk Luas Padang

Sebagai salah satu masukan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul dalam perusahaan menyangkut gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan sumbangan wawasan dan dapat mengembangkan literatur-literatur manajemen yang sudah ada terhadap penelitian manajemen yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.