

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. **(Hartono, 2017)**

Keberhasilan suatu perusahaan tidaklah lepas dari kinerja SDM atau karyawannya. SDM memegang peranan yang cukup penting dalam kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. SDM dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat

memajukan perusahaan. (Elsa, 2015). Bagaimanapun juga, perusahaan tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik

Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya maupun untuk organisasi perusahaan. Rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan. Segala potensi yang dimiliki manusia baik berupa daya pikir, tenaga, keterampilan, emosi, dan potensi lainnya yang dapat digunakan secara efektif dan efisien untuk memenuhi keinginannya sendiri ataupun untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. (Elsa, 2015)

Dengan menyadari betapa pentingnya peran tenaga kerja, maka suatu perusahaan atau organisasi harus memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan keinginan tenaga kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan mungkin akan timbul permasalahan-permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Persaingan dunia kerja yang semakin meningkat memicu instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, Sehingga menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat.

Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi.

Karyawan sebagai salah satu penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersinergi agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, pengaruh kinerja terhadap pencapaian tujuan organisasi terjadi secara tidak langsung. Dalam Kinerja karyawan sering kali terdapat masalah yang timbul pada karyawan, keahlian yang diperlukan oleh seorang karyawan untuk melaksanakan suatu proses kinerja juga sering kali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan perusahaan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dan dapat diukur serta sasaran yang telah dicapai oleh karyawan. Mereka harus dapat menyediakan umpan balik yang membantu karyawan bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai oleh karyawan yang berprestasi pada rapat evaluasi tetapi juga kesanggupan memberikan bonus, kenaikan gaji atau bahkan memberikan kenaikan jabatan dengan harapan dapat memperbaiki kesejahteraan bagi karyawan sehingga memberikan umpan balik bagi perusahaan tentang kinerja karyawan.

Menurut **(Iskarim, 2017)** mendefenisikan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan pengembangan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari

penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Hartono, 2017)

PT Tiga Laskar Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang supplier ready mix concrete. Perusahaan ini mulai beroperasi pada bulan Agustus 2014. Meskipun masih tergolong perusahaan baru, namun tingkat permintaan konsumen dari perusahaan ini sudah cukup tinggi. Namun sistem pengendalian persediaan pada perusahaan ini belum menggunakan metode standar yang ada, sehingga sering terjadinya penumpukan bahan baku ataupun kekurangan bahan baku. Penyebab lain karena adanya kegiatan yang masih menggunakan kertas kerja (worksheet) sehingga menyebabkan kesalahan dalam pencatatan dan lamanya dalam merekap data taupun membuat laporan kegiatan di PT Tiga Laskar Mandiri. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan perancangan sistem informasi pengendalian persediaan bahan baku di PT Tiga Laskar Mandiri. Metode pengendalian persediaan bahan baku yang digunakan dalam penelitian tugas akhir adalah metode P (Periodic Review System). Pemilihan metode pengendalian persediaan bahan baku pada PT Tiga Laskar Mandiri berdasarkan kondisi dilapangan, dimana perjanjian kerjasama perusahaan dengan supplier masing-masing bahan baku yaitu pemesanan bahan baku berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dengan jumlah pemesanan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan metode perancangan sistem informasi yang digunakan adalah metode waterfall. Pada perhitungan pengendalian persediaan bahan baku dengan menggunakan metode P nilai yang dihitung adalah periode pemesanan (P), safety stock (SS), target level (T) dan biaya persediaan bahan baku. Hasil perancangan

sistem informasi pengendalian persediaan bahan baku mampu meminimasi biaya persediaan yaitu pada bulan februari 2015 mampu meminimasi biaya sebesar Rp. 1.271.296,00. Selain itu sistem yang dirancang dilengkapi dengan form pengendalian persediaan yang dapat di update setiap harinya, sehingga user (bagian Logistik) dapat mengambil keputusan dalam melakukan pemesanan (berapa jumlah yang dipesan dan kapan waktu pemesanan). Berikut adalah pencapaian produksi bahan baku pada PT Tiga Laskar Mandiri sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Produksi PT Tiga Laskar Mandiri Padang

Tahun	Pencapaian
2016	4.562 Ton
2017	5.111 Ton
2018	5.217 Ton
2019	4.956 Ton
2020	5.036 Ton

Sumber : Data Primer (Diolah)

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa produksi Bahan Baku paling rendah pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang yaitu pada Tahun 2016 yaitu sebesar 4.562 Ton dan paling tinggi adalah pada tahun 2018 yaitu sebesar 5.217 Ton. Walaupun alasan menurunnya produktivitas kinerja karyawan tersebut berbeda-beda, hal ini akan menimbulkan kekecewaan bagi masyarakat pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang Dari penjelasan fenomena di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komunikasi.

Seorang pemimpin dituntut untuk mengetahui bagaimana cara untuk memimpin suatu organisasi sesuai dengan kondisi dan situasi pada suatu organisasi tersebut. Karena tidak semua organisasi memiliki kondisi dan situasi yang sama. Maka dari itu, pemimpin harus paham bagaimana cara memimpin sebuah organisasi yang tepat agar dapat diterima para anggotanya. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus tahu bahwa dirinya adalah yang menjadi magnet di sebuah organisasi mengingat bahwa ia adalah pusat perhatian para anggotanya yang sering kali menjadikannya sebagai contoh dalam menjalankan sebuah organisasi. Akan tetapi, seorang pemimpin yang tidak tahu kepemimpinan dapat menjadi masalah dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk membawa organisasi menuju puncak harapan para anggota yang artinya menanggung semua masalah semua anggota karena mereka sangat mendambakan pemimpin yang pandai dalam hal kepemimpinan. Tolak ukur inilah yang menjadi citra diri seorang pemimpin di mata para anggotanya. Maka dari itu, pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi sebagai bekal mental yang kokoh dalam membangun masa depan organisasi serta para anggotanya. Seorang pemimpin merupakan cerminan dan perwakilan dari para anggotanya tentang bagaimana cara menjalankan sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan harapan-harapan bersama sesuai dengan rencana awal organisasi tersebut dibangun. **(Hartono, 2017)**

Model kepemimpinan yang efektif menurut **(Hakim, 2017)** terdapat 3 teori kepemimpinan, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan kharismatik dan kepemimpinan transformasional. Model kepemimpinan kharismatik

merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang luar biasa kepada anggotanya karena kharisma yang dimilikinya membuat tunduk para pengikutnya. Adapun 6 dimensi dalam model kepemimpinan kharimatik antara lain: (1) kemampuan berempati (display empathy), (2) kepercayaan diri (project self-assurance), (3) perilaku pengembangan citra-diri (enhances the leader's image), (4) kepercayaan terhadap kompetensi bawahan (assures followers of competency), dan (5) penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan (provides followers with opportunities to experience succes). Pengaruh besar yang ditimbulkan oleh seorang yang menerapkan kepemimpinan kharismatik yaitu mampu mengubah fokus anggota dari fokus pribadi menjadi fokus kolektif (**Marginingsih, 2017**). Secara singkat kharismatik adalah salah satu bentuk kepemimpinan bahwa pribadi pemimpin kharismatik itu diyakini para 4 anggotanya sebagai pribadi yang luar biasa, memiliki kemampuan supranatural power dan kemampuan superhuman yang diperoleh dari Tuhan Yang Maha Kuasa. Seseorang yang memiliki kharisma juga diyakini memiliki ide-ide cemerlang dan pada saat terjadi krisis sosial ia mampu mengatasinya.

Lingkungan kerja fisik menunjuk pada hal- hal yang berada di sekeliling dan melingkupi karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal

apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah). Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan. Baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. **(Hartono, 2017)**

Keterikatan kerja erat kaitannya sebagai hubungan antara person dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan fokus pada tujuan, bekerja secara aktif, selalu mengembangkan kemampuan dan tidak mudah menyerah. Karyawan yang terikat akan memiliki energi dan berhubungan secara efektif dengan aktivitas kerja mereka, serta mampu menghadapi secara tuntas tuntutan kerja mereka **(Anuari, 2020)**. Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan keterikatan kerja karyawan dan mempertahankannya agar tetap stabil karena secara umum hal itu dapat menguntungkan perusahaan atau organisasi, seperti dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena merasa bahagia berada

diperusahaan tempat bekerja, membantu mempertahankan karyawan terbaik, karyawan loyal terhadap perusahaan atau organisasi serta dapat membantu pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, adanya keterikatan kerja karyawan bagi perusahaan dapat memberikan kontribusi yang produktif berkaitan dengan tujuan, visi dan misi, serta program-program yang diselenggarakan oleh perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh **(Anuari,2020)** yang melaporkan bahwa karyawan yang merasa terikat tidak hanya berkomitmen, bergairah ataupun bangga, namun mereka juga memiliki garis pandang terhadap masa depan serta misi dan cita-cita organisasi.**(Anuari, 2020)**.

Komunikasi merupakan sebuah proses dimana sebuah interaksi antara komunikandan dan komunikator yang melakukan pertukaran pesan didalamnya yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung, komunikasi sendiri bisa dikatakan merupakan hal yang paling krusial dalam kehidupan ini. Sebuah interaksi sosial bisa tidak berarti apa-apa jika komunikasi didalamnya tidak berjalan pada semestinya, begitu juga dalam dunia professional atau dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang penting dalam memberikan instruksi dari pemimpin ke bawahan atau sebaliknya. Faktor komunikasi amat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan merasa tanggap atau menerima informasi secara jelas dan baik yang berhubungan dengan pekerjaannya, maka akan berdampak pada prestasi yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Cara penyampaian komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan yang sama tingkatannya dapat menghambat kerja karyawan.**(Panjaitan, 2018)**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidakkonsistenan mengenai Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya fluktuasi pada produktivitas kerja karyawan setiap tahunnya pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang yang masih belum optimal.
3. Budaya Organisasi yang berkembang di Kantor PT Tiga Laskar Mandiri Padang belum sepenuhnya berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.
4. Kedisiplinan yang rendah dilihat dari sering terjadinya pegawai yang terlambat masuk kantor setelah jam istirahat.
5. Lingkungan Kerja masih belum kondusif pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang

6. Kurangnya motivasi dalam mempelajari teknologi komputerisasi pada beberapa pegawai dikarenakan fasilitas yang disediakan kurang memadai
7. Kurangnya komunikasi karyawan pada Kantor PT Tiga Laskar Mandiri Padang
8. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan
9. Masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung
10. Keterlambatan Kompensasi yang diterima pada Kantor PT Tiga Laskar Mandiri Padang

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini pada Pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.

3. Bagaimana pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
5. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
4. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.
5. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Keterikatan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tiga Laskar Mandiri Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memudahkan pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tiga Laskar Mandiri Padang

2. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang di dapat selamapendidikan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya.