

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. ‘Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. 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.

Menurut (Kristanti, 2019) Kinerja Karyawan adalah hasil pencapaian kerja oleh seseorang dalam menjalankan fungsi-fungsi dalam sebuah organisasi atau

perusahaan. Menurut (Suryani, 2020) faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Konflik, Stres, Komunikasi, Motivasi, *Training*, Kompetensi, Disiplin dan Kepemimpinan. Menurut (Kristanti, 2019) faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Proses Organisasi (Keterlibatan Kerja).

Menurut (Arikunto, 2017) Kepemimpinan adalah suatu tindakan seorang pemimpin untuk bertindak melayani atas dasar perasaan yang tulus dan rasa tanggung jawab. Menurut (Sadarmayanti, 2016) Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Mulyadi, 2017) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Bangun, 2016) Komunikasi adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua (atau kadang-kadang lebih dari dua) orang yang saling tergantung satu sama lain. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Andari, 2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting karena akan menjadi keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena, semakin baik kinerja karyawan tersebut maka perusahaan tersebut akan semakin membaik pula. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai

tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan permasalahan dan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Karenanya kinerja karyawan merupakan hal yang patut mendapat perhatian penting dari pihak perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia yang baik, mampu berkontribusi untuk kinerja dan kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja yang tinggi perlu didukung dengan aktivitas karyawan yang melebihi harapan. Suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Kinerja karyawan yang berkualitas harus didasari dari budaya organisasi yang tercipta di organisasi tersebut. Keberhasilan atau peningkatan karyawan hampir selalu dikaitkan dengan budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih besar terhadap sikap karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang adalah divre ini merupakan wilayah layanan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang cukup kecil dan hanya mengoperasikan dua kereta api penumpang reguler, yaitu KA Sibinuang dan KA Bandara Minangkabau Ekspres serta kereta api barang semen curah dan klinker. Berdasarkan survey awal yang dilaksanakan pada 20 Maret

2021 berupa wawancara dengan pihak manajer didapatkan fenomena sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja yang tidak harmonis.
3. Kompensasi yang di berikan tidak sesuai dengan apa yang kerjakan.
4. Komunikasi yang terjalin tidak baik antara bawahan dan pimpinan.

Fenomena yang terjadi di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang terhadap Kinerja Karyawan. Berikut merupakan tabel penjualan kartu dari tahun 2017- 2020.

Tabel 1.1
Volume Penjualan Penjualan Tiket
2017-2020

Tahun	Penjualan Tiket
2017	2.400.345 tiket
2018	2.500.234 tiket
2019	2.400.543 tiket
2020	2.560.543 tiket

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia Divre II

Berdasarkan tabel 1.1 diatas penjualan kartu pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II tahun 2017 penjualan sebesar 2.400.345 tiket, pada tahun 2018 penjualan naik sebesar 2.500.234 tiket, pada tahun 2019 penjualan turun sebesar 2.400.545 tiket dan pada tahun 2020 penjualan kembali naik sebesar 2.560.543 tiket.

Dengan hal tersebut kinerja karyawan tidak optimal dari pernyataan di atas disinyalir penyebabnya oleh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komunikasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
3. Karyawan yang tidak memperoleh kinerja yang baik dalam bekerja maka tidak bisa mencapai kematangan psikologis.
4. Ketidaktepatan pemberian kompensasi akan menjadi pemicu dalam pencapaian startegi yang sudah ditetapkan perusahaan.
5. Terdapat kesenjangan informasi antara pimpinan dan bawahan.
6. Tidak meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan.
7. Lingkungan kerja yang tidak harmonis
8. kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakter karyawan
9. Karyawan yang tidak terdorong untuk meningkatkan kinerja karena hubungan kurang baik dengan pimpinan
10. Pemberian kompensasi yang tidak tepat kepada karyawan yang berprestasi

1.3 Batasan Masalah

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan

Partisipatif (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Komunikasi (X_4) sedangkan untuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) serta objek penelitian karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kempemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Parsitipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan Rumusan masalah penelitian bertujuan untuk menemukan bukti empiris atas hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kempemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Parsitipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar Kota Padang dalam melakukan pengambilan keputusan untuk 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 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.