

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut **Sedarmayanti(2017)** Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. kinerja karyawan merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi. Kasmir juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **Kasmir(2016)**.

Panuluh(2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Feel et. al.(2018)** kinerja karyawan ialah hasil dari usaha yang dikerjakan seseorang dengan kemampuan serta penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut **Bayu et. al.(2017)** kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang

menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut.

Menurut **Kartono(2017)** yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan **Edison dkk.(2018)** mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Menurut **Shonubi dan Akintaro(2016)** Komunikasi adalah proses dimana setiap orang atau kelompok berbagi dan mempengaruhi informasi dengan/kepada orang lain (atau kelompok) sehingga kedua orang (atau kelompok) dipahami dengan jelas satu sama lain. Menurut **Redding dan Sanborn(2017)** komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Hal ini mencakup komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downwar*, *upward*, komunikasi horizontal dan berbicara, mendengarkan menulis dan komunikasi evaluasi program.

Menurut Abraham dalam **Mangkunegara(2018)** motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak

terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan penelitian **Geralt et.al.(2020)** dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Beringin Karya Sejahtera. Tujuan penelitian ini yaitu apakah kepemimpinan dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kantor PT. Beringin Karya Sejahtera. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang di bagikan kepada pegawai. Jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah deskripsi hasil survey dan analisis kuantitatif yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian **Iskandar(2020)** dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. kantor cabang ngawi jawa timur)” Penelitian ini menggunakan sub variabel kepemimpinan transformasional yang terdiri dari *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Proses pengumpulan data menggunakan data primer, sekunder, wawancara, dan penyebaran kuisisioner. Populasi pada penelitian ini berjumlah 71 orang karyawan. teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi diikutsertakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan

Analisis *Path* dengan bantuan SPSS 22.00 for Windows untuk mengetahui pengaruh baik langsung maupun tidak langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ngawi Jawa Timur.

Berdasarkan penelitian **Lantara(2018)** dengan judul “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (itdc)” Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisioner dan dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. diperoleh dari hasil penjumlahan pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, karena pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan, maka pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja juga signifikan.

Berdasarkan penelitian **Rahayu et. al.(2019)** dengan judul “Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru SD Negeri di kecamatan bringin kabupaten semarang” Populasi penelitian 198 guru SD Negeri di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. Sampel 132

guru yang dipilih secara proporsional *random sampling*. Pengambilan data melalui kuesioner. Uji validitas, realibilitas, normalitas data, linearitas, multikolinearitas, homogenitas, heterokedastisitas, uji regresi tunggal dan regresi ganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru. Untuk menganalisis data digunakan fasilitas program SPSS for windows 21. Temuan hasil penelitian diatas meliputi: Pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi guru sebesar 15,6% dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 24,176 + 0,305 X_1$, Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sebesar 12,4 % dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 30,388 + 0,285 X_2$, dan Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja guru secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi guru sebesar 18,8%, persamaan regresi dengan koefisien positif $\hat{Y} = 15,613 + 0,133X_1 + 0,158X_2$.

Berdasarkan Penelitian **Yusuf(2020)** dengan judul “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa CitraMandiri, radio dalam jakarta selatan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi organisasi, untuk mengetahui kinerja karyawan, serta untuk mengetahui terdapat atau tidak terdapatnya pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa CitraMandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan serta studi lapangan dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Skala dalam

kuesioner menggunakan *likert scaled* dan skala interval. diketahui pula terdapat pengaruh positif cukup kuat dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gapa Citra Mandiri. Hal ini diperoleh dari nilai regresi linear sederhana $Y=26,185 + 0,399X$, nilai koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,493$, nilai koefisien determinasi $KD = 24,31\%$ dan nilai terhitung $>$ tabel ($3,583 > 2,021$).

Dengan secara sadar organisasi telah menempatkan diri pada puncak persaingan yang sangat kuat atas pesaingnya, karena memiliki pegawai yang mampu mengerjakan semua pekerjaan secara profesional, memiliki nilai hasil kerja yang tinggi (*best performance*), dan kemampuannya dengan mudah membawa perusahaan pada puncak keberhasilan (prestasi), dengan kata lain mampu mengungguli para pesaingnya dengan baik (*good competency to be market leader*). Dalam menjalankan organisasi PT. Karya Sawitindo Mas. Sarana Informatika di tunjang oleh kualitas sumber daya manusia dari berbagai macam latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, teknik dan non teknik. Kondisi sumber daya manusia PT. Karya Sawitindo Mas Sarana Informatika per bulan Desember 2020 berjumlah seribu pegawai dari semua pabrik PT. Karya Sawitindo Mas di beberapa daerah.

PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelolah hasil perkebunan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Dalam melaksanakan aktivitas karyawan tidak lepas dari seorang pemimpin yang mengatur kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan masih terdapat kelemahan dari seorang

pemimpinan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terlihat dari tempat pembuangan limbah yang belum baik dan perlu perbaikan yang cukup agar tidak membuang limbah disembarang tempat. Kegiatan komunikasi organisasi merupakan proses dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain komunikasi organisasi juga membuat peraturan motivasi kerja karyawan dimulai dari ketepatan masuk jam kerja, mengisi daftar hadir, ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan menciptakan suasana kerja yang tertib dan nyaman.

Berdasarkan urain di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Gaya kepemimpinan yang kurang maksimal pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
2. Kurangnya komunikasi organinasi pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
3. Belum maksimalnya motivasi kerja karyawanpada PT. Karya Sawitindo Mas(KSM) Kabupaten Mukomuko.
4. Menurunnya kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.

5. Tidak adanya komitmen yang terlihat pada objek terhadap perusahaan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
6. Kurangnya disiplin kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
7. Masih kurangnya loyalitas karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
8. Kurangnya pengetahuan karyawan pada komunikasi organisasi pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
9. Masih kurangnya motivasi kerja pada diri karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
10. Kurangnya motivasi dari pemimpin pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan, dengan demikian penelitian membatasi gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi organisasi pada PT. KSM (Karya Sawitindo Mas) Kabupaten Mukomuko dalam menciptakan Prestasi Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?
2. Bagaimana komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?
4. Bagaimana komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?
5. Bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?
7. Bagaimana komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
5. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.
7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Salah satu syarat menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana (S1) program studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

2. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Karya Sawitindo Mas (KSM) Kabupaten Mukomuko dalam mengelola sumber daya yang baik dalam meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadikan bahan bacaan perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadikan referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembnagkan menjadi lebih sempurna.