

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Indostar Sukses Mandiri Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek honda dan bengkel. Pada PT Indostar Sukses Mandiri Medan terjadi penurunan kinerja karyawan yang tercermin dari tidak tercapainya target perusahaan selama tahun 2019. Pada tahun 2019 pada bulan Oktober 2019 adalah realisasi perusahaan yang terendah sebesar 69%.

Salah satu yang diduga menjadi faktor penyebab penurunan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan PT Indostar Sukses Mandiri Medan menganut gaya otoriter dimana memicu rasa takut karyawan sehingga sulit mengeluarkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya.

Komunikasi dalam perusahaan PT Indostar Sukses Mandiri Medan masih kurang baik dan masih belum didukung peralatan dan perlengkapan yang lengkap dan canggih sehingga belum dapat memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, komunikasi yang terjadi juga sering memicu ketidakjelasan sehingga membuat pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diarahkan.

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini PT Indostar Sukses Mandiri Medan masih belum baik tercermin dari banyaknya karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, seringnya keluar kantor tanpa izin atasan dan peningkatan ketidakhadiran karyawan. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan yang otoriter menyebabkan karyawan sulit mengeluarkan kreativitas dan inisiatif dalam melaksanakan tugasnya.
2. Komunikasi yang terlaksana masih belum baik sehingga memicu ketidakjelasan.
3. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah terlihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan.

terrealisasi sesuai dengan target perusahaan.

4. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan tercemin dari target perusahaan yang tidak dapat tereliasasi sesuai dengan target perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan?

I.4 Tinjauan Pustaka

I.4.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2016:73), "Gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari sifat, keterampilan dan perilaku pemimpin yang dipergunakan pada saat berinteraksi dengan pengikut."

Menurut Darodjat (2015:326), "Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu."

Menurut Handoko (2012:299), "Perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Gaya kepemimpinan dengan orientasi dengan tugas.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan pengertian gaya kepemimpinan adalah kombinasi tingkah laku pemimpin yang mengkombinasi sifat, keterampilan dan perilaku dalam mengarahkan, mengawasi serta mengerakkan para karyawan di dalam suatu perusahaan.

I.4.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2016:227-228), Gaya kepemimpinan otoriter mempunyai ciri antara lain :

1. Menentukan kebijakan untuk anggotanya

2. Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas
3. Interaksi dengan anggota terbatas

I.5 Teori Tentang Komunikasi

I.5.1 Defenisi Komunikasi

Handoko (2016:272), Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, tidak putus vocal dan sebagainya.

Menurut Wahjono (2010:218), “komunikasi ialah proses penyampaian pesan dengan maksud memperoleh pengertian (persepsi) yang sama.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi merupakan suatu proses interaksi dalam penyampaian pesan yang bersifat tulisan maupun lisan yang memanfaatkan berbagai media yang tersedia di dalam perusahaan yang mudah dipahami oleh penerima pesan

I.5.2 Indikator Komunikasi

Thoah (2016:191), Komunikasi efektif dengan lima hal berikut ini yakni.

1. Keterbukaan.
2. Empati.
3. Dukungan.
4. Kepositifan.
5. Kesamaan

I.6 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.6.1 Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemnya untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan atau ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

I.6.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:134), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Teladan pemimpin
2. Balas jasa
3. Keadilan
4. Sanksi hukuman
5. Ketegasan

I.7 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.7.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Sutrino (2016:171), Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

I.7.2 Indikator Kinerja Karyawan

Moheriono (2016: 113), Ukuran indikator kinerja ada enam kategori berikut ini.

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas

I.8 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2014:79), Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Adalah merupakan pekerjaan manajemen untuk mendorong dan mendukung kepemimpinan dari semua orang tidak hanya dari manajer tingkat bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

I.9 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan

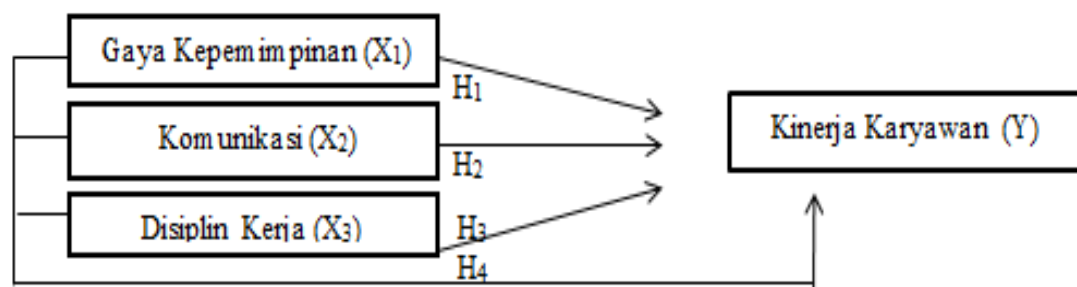
Menurut Robbin dan Coulter (2013:17), Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan. Demikian pula, program perencanaan kinerja.

I.10 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2016:193), Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

I.9 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

II.11. Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015:68), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H ₁ :	Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan
H ₂ :	Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan
H ₃ :	Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan
H ₄ :	Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Indostar Sukses Mandiri Medan