

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya manusia di setiap tingkatan manajemen dalam perusahaan, agar dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi adalah salah satu bentuk usaha atau organisasi pedagang eceran yang menyediakan dan menawarkan berbagai macam kebutuhan konsumen. Perusahaan ini dinilai mengalami penurunan kinerja dari para karyawannya dilihat dari target penjualan yang sudah ditetapkan perusahaan tidak bisa dicapai dari Januari hingga Desember 2019, dimana tidak adanya penjualan bulanan yang mencapai angka 90%.

Komunikasi merupakan suatu proses terhubungnya komponen satu dengan komponen lain dari perusahaan baik secara vertikal maupun secara horizontal. Komunikasi yang terjadi di perusahaan ini masih dinilai kurang baik karena masih sering terjadi kesalahan kerja yang ditimbulkan akibat kesalahan komunikasi.

Kepemimpinan berperan dalam mengawasi, mengarahkan serta mendidik karyawan agar kinerjanya mengalami peningkatan. Dalam perusahaan ini pemberian surat peringatan tidak langsung diberikan pada saat membuat kesalahan tetapi setelah kesalahan tersebut terjadi berulang kali. Hal ini terjadi karena kurangnya ketegasan dari seorang pemimpin. Mengatur karyawan yang berjumlah sebanyak 176 orang di PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi tidaklah mudah, namun ketegasan sangat diperlukan dalam hal ini agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama berulang kali.

Insentif sering digunakan berbagai perusahaan yang berjalan hingga saat ini sebagai salah satu strategi perusahaan dalam memberikan motivasi ataupun dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik. Tanpa insentif yang baik, sulit bagi karyawan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaannya. Adapun permasalahan insentif lembur yang dihadapi oleh perusahaan yaitu adanya pemberian insentif lembur yang tidak sesuai. Berikut Data Target dan realisasi penjualan di PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi Tahun 2019 :

Tabel I.1 (Data Penjualan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi Tahun 2019)

Bulan	Target	Realisasi	Pencapaian Target (%)
Januari	Rp 30.000.000.000	Rp 20.521.511.200	68,41%
Februari	Rp 30.000.000.000	Rp 25.622.102.100	85,41%
Maret	Rp 30.000.000.000	Rp 24.312.510.300	81,04%
April	Rp 30.000.000.000	Rp 18.301.401.400	61,00%
Mei	Rp 30.000.000.000	Rp 22.251.025.000	74,17%
Juni	Rp 30.000.000.000	Rp 26.091.532.800	86,97%
Juli	Rp 30.000.000.000	Rp 21.911.511.200	73,04%
Agustus	Rp 30.000.000.000	Rp 22.829.122.500	76,10%
September	Rp 30.000.000.000	Rp 20.898.132.100	69,66%
Oktober	Rp 30.000.000.000	Rp 20.429.003.400	68,10%
Nopember	Rp 30.000.000.000	Rp 19.956.268.700	66,52%
Desember	Rp 30.000.000.000	Rp 25.879.347.800	86,26%

Sumber : PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi, 2019

Tidak tercapainya target penjualan setiap bulannya menjadi salah satu akibat dari kualitas kinerja karyawan yang dinilai telah mengalami penurunan. Maka dari permasalahan di atas peneliti merasa penelitian perlu dilaksanakan yaitu dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi,**

Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.”

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Komunikasi antar karyawan kurang terjalin dengan baik dan terjadi kesalahan komunikasi antar divisi dalam penyampaian laporan di perusahaan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
2. Kepemimpinan yang kurang tegas, hal ini dapat dilihat dari tidak semua karyawan yang melakukan kesalahan dapat surat peringatan dalam PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
3. Pemberian insentif tidak sesuai dengan seperti dijanjikan perusahaan dengan realisasi kepada karyawan dalam PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi.
4. Kinerja Karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi dinilai belum maksimal karena belum tercapainya target yang ditentukan oleh perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi ?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi ?

I.4 Teori Tentang Komunikasi

I.4.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013:145), komunikasi adalah suatu proses pindah memindah informasi, ide, pengertian, dari satu orang ke orang lainnya dgn harapan agar org lain tersebut dapat menginterpretasikan informasi tadi sesuai dgn tujuan.

Menurut Silalahi (2011:270), komunikasi adalah suatu proses untuk menghubungkan satu komponen ke berbagai komponen lainnya dari perusahaan baik secara vertikal maupun horizontal dan diagonal.

I.4.2 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Herlambang (2014:88-90) antara lain:

1. Keterbukaan, merupakan sarana agar setiap individu tidak bersikap tertutup dalam menerima maupun dalam menyampaikan informasi.
2. Empati, kemampuan seseorang merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain.
3. Dukungan, dalam sebuah proses komunikasi antar individu, dukungan sangat diperlukan agar sebuah komunikasi antar individu dapat berjalan dengan baik.
4. Kepositifan, merupakan sebuah sikap seseorang dalam menghadapi sesuatu kondisi.
5. Kesamaan, agar komunikasi antar individu dapat berjalan lancar, suasana kesamaan atau kemiripan juga memperlancar proses berjalannya komunikasi.

I.5 Teori Tentang Kepemimpinan

I.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Northouse (2013:5), pemimpin adalah proses dari suatu individu untuk mencapai tujuan dengan mempengaruhi sekelompok individu.

Menurut Badeni (2013:2), pemimpin adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi dan mengarahkan sekelompok individu ke tujuan tertentu.

I.5.2 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Siswanto (2011:154-155), ada 2 aspek yaitu :

Aspek I :

1. Seseorang yang memiliki kondisi fisik
2. Menguasai teknologi
3. Memiliki ingatan yang baik
4. Memiliki pengetahuan yang luas

Aspek II

1. Kesadaran
2. Keuletan
3. Ketegasan

I.6 Teori Tentang Insentif

I.6.1 Pengertian Insentif

Menurut Mulyadi (2015:81), insentif adalah kompensasi atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bisa menghasilkan produk melewati target yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2011:89), insentif adalah sesuatu yang akan diberikan kepada karyawan dan berbentuk materi atau uang guna untuk memberikan dorongan dan motivasi dengan harapan karyawan akan lebih berprestasi dari pencapaian sebelumnya.

I.6.2 Indikator Insentif

Insentif merupakan bagian penting bagi karyawan demi meningkatkan kinerja bagi karyawan, menurut Wibowo (2016:302), indikator pemberian insentif meliputi :

1. Jumlah, insentif ini diukur dengan pembayaran berdasarkan price rate atau komisi penjualan terhadap jumlah keluaran.
2. Kualitas, insentif ini diukur dengan pembayaran berdasarkan price rate untuk mencapai standar atau komisi hanya diberikan untuk penjualan tanpa piutang ragu-ragu terhadap kualitas.
3. Keberhasilan, insentif ini diukur dalam bentuk yang dikenal dengan bonus karena keberhasilan mencapai tujuan diberikan.
4. Jumlah keuntungan, insentif ini diukur dalam bentuk yang dikenal dengan profit sharing atas jumlah keuntungan diberikan.
5. Efisiensi biaya, insentif ini diberikan dalam bentuk yang dikenal dengan gain sharing.

I.7 Teori Tentang Kinerja

I.7.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil atau perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas & tanggung jawab yang diberikan dan telah dicapai dalam periode tertentu.

Menurut Bangun (2012:231), Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai suatu individu sesuai persyaratan kerjanya.

I.7.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:172-173), Indikator kinerja karyawan meliputi :

1. Kualitas, menerangkan ttg jmlh kesalahan, waktu dan ketepatan dlm melakukan tugas.
2. Kuantitas, berkenaan dgn berapa jmlh produk atau jasa yg dpt dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yg tlt dilakukan individu karyawan tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan bgm seorg individu itu membantu atau sebaliknya menghambat usaha dari teman sekerjanya.

I.8 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lakoy (2015)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas thdp Kinerja Karyawan pd Hotel Aryaduta Manado	Variabel independen: Komunikasi (X_1), kerjasama kelompok (X_2) dan Kreativitas (X_3) Variabel dependen: kinerja pegawai	Komunikasi, kerjasama kelompok dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2	Hartono (2012)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Insentif thdp Kinerja Karyawan pd PT. Teguh Jaya Bina Sentosa Semarang	Variabel independen: Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), Insentif (X_3) Variabel dependen: kinerja karyawan.	Kepemimpinan, disiplin dan insentif dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi baik secara parsial maupun simultan.
3	Fauzi (2012)	Pengaruh Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Djarum	Variabel independen: Komunikasi (X_1) dan Insentif (X_2) Variabel dependen: kinerja karyawan	Secara komunikasi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Fath (2016)	Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Brix Indonesia	X_1 = Motivasi X_2 = Insentif X_3 = Pelatihan Kerja Y = Kinerja karyawan	Secara parsial motivasi, insentif, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

I.9 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:155) untuk suatu kerjasama yg terbentuk dengan baik didasari komunikasi yg berjalan baik sesama komponen yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang berjalan dengan baik tadi bisa menciptakan rasa saling mengerti satu sama lain dan juga memberi kenyamanan dalam bekerja.

I.10 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

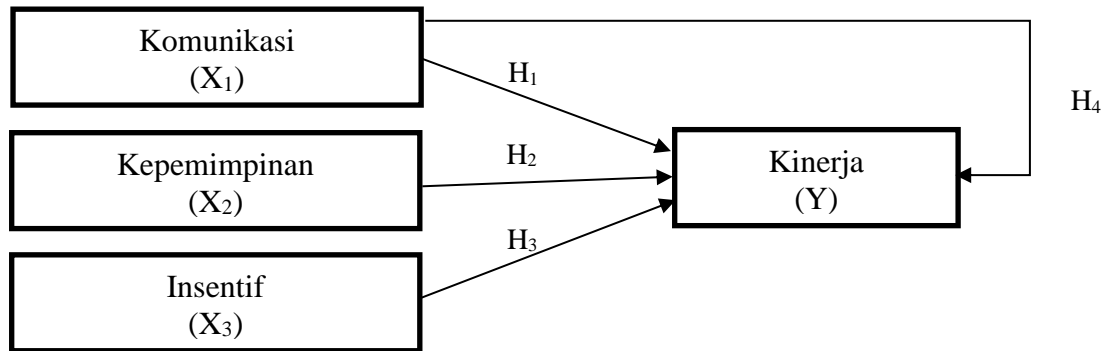
Menurut Marudut Marpaung (2014), bahwa sifat dari pemimpin haruslah cerdas, bertanggung jawab, dewasa, memiliki hubungan sosial yang baik, memotivasi diri dan bisa mempengaruhi dan menyakinkan orang lain dalam suatu hubungan kerja. Sifat pemimpin yang seperti ini biasa dikenal sebagai seorang pemimpin yang karismatik di dalam lingkungan sosial dan politiknya.

I.11 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2016:336), perusahaan sebelum memberikan insentif kepada karyawan harus terlebih dahulu mempertimbangkan kinerja dari masing-masing karyawan yang dihasilkan ketika bekerja untuk perusahaan.

I.12 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual dlm penelitian adalah:



I.13 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2017:96) Hipotesis adalah jawaban sementara thdp rumusan mslh penelitian, dmn rumusan penelitian tlh dinyatakan dlmbntk kalimat pertanyaan, Hipotesis dlm penelitian ini adlh:

H1 : Komunikasi berpengaruh thdp kinerja pd PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

H2 : Kepemimpinan berpengaruh thdp kinerja pd PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

H3 : Insentif berpengaruh thdp kinerja pd PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi

H4 : Komunikasi, Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh thdp kinerja pd PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi