

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju atau mundurnya perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil maka perlu diperhatikannya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Tjipta Rimba Djaja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kayu, dimana produk utamanya adalah kayu lapis (*plywood*). Dalam operasionalnya, perusahaan ini mengalami masalah kinerja yang mulai terlihat pada penurunan produksi dan persentase selisih pencapaian target produksi. Berikut ini disajikan data laporan produksi PT. Tjipta Rimba Djaja dari bulan Januari 2019 sampai dengan Desember 2019 :

Tabel I.1
Laporan Produksi Tahun 2019

Bulan	Target (Kubik)	Pencapaian (Kubik)	Tercapai (%)
Januari	25.000	23.426	93,70%
Februari	25.000	24.167	96,67%
Maret	25.000	22.681	90,72%
April	25.000	23.348	93,39%
Mei	25.000	22.038	88,15%
Juni	25.000	21.550	86,20%
Juli	25.000	21.812	87,24%
Agustus	25.000	23.769	95,07%
September	25.000	22.032	88,12%
Oktober	25.000	23.721	94,88%
November	25.000	24.026	96,10%
Desember	25.000	20.978	83,91%

Sumber : PT. Tjipta Rimba Djaja (2020)

Dari tabel I.1 dapat kita lihat bahwa target produksi tidak tercapai dari bulan Januari 2019 - Desember 2019. Pencapaian produksi setiap bulannya mengalami penurunan namun pada bulan Desember target produksi yang terendah. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan dimana karyawan semakin lamban dalam bekerja dan menunda pekerjaan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang memegang peranan penting didalam perusahaan, karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dengan kata lain, sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kualitas dan kuantitas dari gaya kepemimpinan. Pada PT. Tjipta Rimba Djaja pimpinan tidak mengadakan rapat sesuai rencana sehingga kurang mengetahui masalah yang terjadi di perusahaan dan penanganan masalah

yang terjadi di perusahaan dan penanganan masalah yang terjadi sangat lamban karena tidak ada pimpinan yang bisa memutuskan. Pimpinan dalam memberikan sanksi kurang tegas karena tidak semua karyawan yang melakukan kesalahan yang sama mendapatkan sanksi.

Berikut ini data rapat yang diadakan oleh pimpinan :

Tabel I.2
Data Rapat 2019

Bulan	Rencana rapat	Realisasi	Masalah
Januari	8 kali	2 kali	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian diskon yang terlalu besar - Piutang pelanggan melebihi limit - Ada tagihan yang sulit ditagih dan belum tertagih - Pembayaran hutang kepada supplier yang belum disetujui oleh pimpinan - Penjualan belum mencapai target - stok menumpuk - Tertundanya kebutuhan penambahan karyawan - Target produksi tidak tercapai - Adanya laporan yang membutuhkan tanda tangan pimpinan yang belum ditandatangani - Meningkatnya kelalaian kerja pada bagian penjualan - Adanya tagihan piutang tidak tertagih yang belum diputuskan untuk dimasukkan ke biaya piutang tidak tertagih
Februari	8 kali	4 kali	
Maret	8 kali	2 kali	
April	8 kali	3 kali	
Mei	8 kali	3 kali	
Juni	8 kali	5 kali	
Juli	8 kali	3 kali	
Agustus	8 kali	4 kali	
September	8 kali	3 kali	
Oktober	8 kali	2 kali	
November	8 kali	2 kali	
Desember	8 kali	2 kali	

Sumber : PT. Tjipta Rimba Djaja (2020)

Berdasarkan ketentuan setiap minggunya pimpinan harus mengadakan rapat namun pada kenyataannya setiap bulan rapat tidak dilaksanakan sesuai rencana sehingga menimbulkan masalah seperti belum tercapainya target penjualan bulanan, pemberian diskon yang terlalu besar kepada pelanggan dan lain sebagainya. Tidak dilaksanakannya rapat sesuai jadwal yang telah ditetapkan dikarenakan pimpinan membatalkan rapat dan pimpinan tidak berada di tempat (luar kota).

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya agar tidak terjadi *miss communication*. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Namun dalam kenyataannya pada PT Tjipta Rimba Djaja komunikasi yang terjadi tidak berjalan dengan baik misalnya bagian produksi mengerjakan ukuran kayu yang salah karena komunikasi yang kurang baik dengan kepala produksi, adanya kesalahan penjumlahan piutang sehingga pada saat menagih ke pelanggan terdapat selisih, bagian produksi tidak menyampaikan dengan jelas kapan *deadline* penyiapan pekerjaan. Media komunikasi yang sering digunakan adalah telepon dimana permasalahan yang terjadi adalah adanya kesalahpahaman atas informasi yang diterima antara sesama karyawan atau karyawan dengan pelanggan, penerima informasi kurang dapat memahami informasi yang disampaikan karena sinyal atau jaringan komunikasi yang kurang bagus (terputus-putus), sehingga karyawan yang menyampaikan maupun yang

menerima informasi kurang jelas arah tujuan informasi yang dimaksud, kemudian karyawan yang menerima informasi sering kali tidak mengerti maksud dari perintah yang diberikan karena tidak memperhatikan dengan baik dan bahasa yang digunakan tidak baku (susah dimengerti).

Motivasi kerja karyawan yang menurun apabila dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya akan berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Permasalahan motivasi yaitu adanya indikasi kurangnya motivasi yang dialami oleh karyawan menyebabkan sejumlah karyawan yang *resign* selama beberapa bulan terakhir. Berikut ini adalah data karyawan yang *resign* beserta alasannya:

Tabel I.3
Data Karyawan yang *Resign* pada PT. Tjipta Rimba Djaja
Januari - Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang <i>resign</i>	Alasan
Januari	227	9	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak mendapat jenjang / pengembangan karier - Target yang diberikan terlalu berat - Uang lembur yang kurang sesuai - Adanya pekerjaan rangkap. Gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan. - Tidak tahan dengan beban pekerjaan. - Beban kerja yang terlalu besar. - Merasa tertekan dengan target dan gaji yang rendah.
Februari	220	5	
Maret	217	5	
April	215	5	
Mei	210	3	
Juni	209	6	
Juli	206	2	
Agustus	206	4	
September	205	5	
Oktober	203	2	
November	203	3	
Desember	205	7	

Sumber: PT. Tjipta Rimba Djaja (2020)

Tabel di atas menunjukkan banyaknya karyawan yang *resign* selama tahun 2019 sebanyak 56 orang. Jumlah karyawan yang *resign* paling banyak terjadi pada bulan Januari 2019 yaitu sebanyak sembilan orang. Alasan-alasan mereka mengundurkan diri adalah karena tidak tahan dengan beban kerja, kariernya tidak berkembang, merasa gaji yang diterima tidak sesuai, dan mengeluh tentang pekerjaan rangkap yang diberikan oleh atasannya. Target yang diberikan terlalu berat, adanya pekerjaan rangkap dan gaji yang tidak seimbang dengan pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan menurunnya motivasi kerja pada karyawan sehingga karyawan memilih untuk berhenti bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi ini perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan ini yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja"**.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut:

1. Pimpinan yang jarang hadir sehingga menimbulkan masalah pada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh bawahan.

2. Komunikasi antar karyawan tidak terjalin dengan baik sehingga terjadi *miss communication* antara divisi maupun antara karyawan dengan pelanggan.
3. Motivasi kepada karyawan kurang baik sehingga menyebabkan pekerjaan karyawan kurang maksimal.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan yang dilihat dari penurunan produksi dan tidak tercapainya target produksi.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tjipta Rimba Djaja ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tjipta Rimba Djaja ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tjipta Rimba Djaja ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tjipta Rimba Djaja ?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja.

I.5. Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:382), “Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan”.

Hasil penelitian Tarigan (2019) menunjukkan jika adanya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

I.6. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Feriyanto dan Endang (2015 : 155), untuk membentuk suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Silalahi (2011 : 274), melalui komunikasi dapat ditingkatkan motivasi pegawai dengan menjelaskan apa yang harus dikerjakan, seberapa baik yang mereka kerjakan dan apa yang dapat dikerjakan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian Hartono dan Rotinsulu (2015) menunjukkan jika komunikasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

I.7. Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

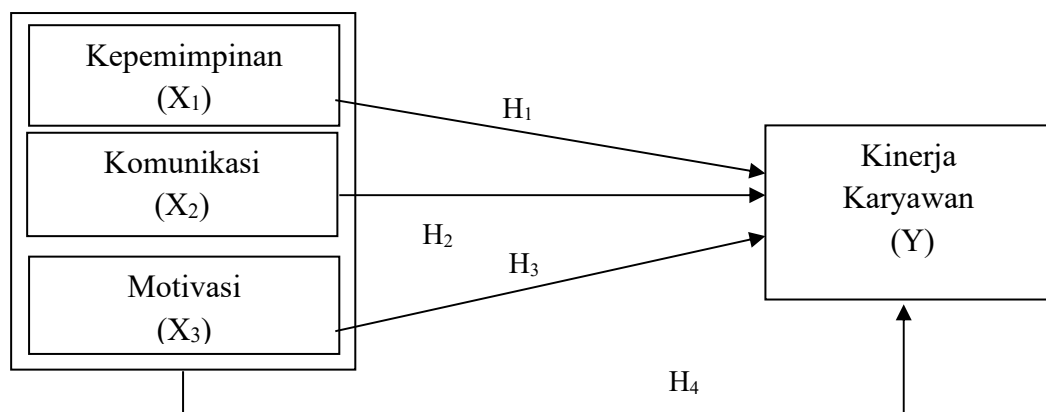
Menurut Edison, et.al (2016:181) dengan demikian, melalui pengembangan hierarki kebutuhan atau dengan meningkatkan kebutuhan karyawan pada tingkat yang lebih tinggi, dapat memotivasi karyawan dan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, pada gilirannya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Menurut Bangun (2012:312) motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja.

Hasil Penelitian Purnamasari, dkk (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya.

I.8 Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan uraian teori-teori yang di atas mengenai kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan kerangka konseptual di bawah ini:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

I.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja.
- H₂: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja.
- H₃: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja.
- H₄: Kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja.