

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja juga dapat diartikan sebagai kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Berdasarkan survei awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan ini yang terlihat dari pekerjaan yang dihasilkan sering salah dan tidak memuaskan konsumen sehingga berdampak pada menurunnya.

Permasalahan komunikasi kerja pada perusahaan ini adalah ketidakjelasan dalam berkomunikasi, kurang mendukungnya peralatan dan perlengkapan komunikasi sehingga menyebabkan tingginya tingkat kesalahan kerja karyawan di dalam perusahaan ini. Hal ini disebabkan komunikasi yang terjadi kurang akurat, kurang dapat dipahami sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas maupun terkadang menimbulkan konflik antara sesama karyawan. Seringnya terjadi kesalahan kerja yang disebabkan komunikasi yang kurang terjalin dengan baik dan jelas sehingga menyebabkan kurang efektif dan efisienya karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan. Motivasi kerja yang selama ini diberikan hanya berupa kenaikan gaji yang rendah kepada karyawan. Permasalahan motivasi kerja berupa sedikitnya pemberian promosi jabatan kepada karyawan yang berupa dorongan pemberian semangat kerja, kompensasi juga tidak sering diberikan kenaikan sehingga memicu karyawan kurang dapat bekerja efektif dan efisien.

Kepemimpinan PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi masih belum dapat mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih aktif, efektif, efisien dan maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu juga, atasan yang berlaku dan bersikap diskriminasi kepada seluruh karyawan dalam memberikan sanksi maupun tugas. Hal ini memicu karyawan tidak terlalu puas dengan atasan PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kurangnya komunikasi kerja yang efektif terlihat dari seringnya kesalahan dalam bekerja.
2. Motivasi kerja karyawan masih rendah tercermin dari penghargaan yang diberikan kurang dilakukan kepada karyawan.
3. Kepemimpinan yang belum dapat mendorong karyawan.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan tercermin dari tidak tercapainya target perusahaan.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi?
3. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya .
3. Bagi PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi
Sebagai dasar memperbaiki PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.

I.6 Teori Tentang Komunikasi

I.6.1. Pengertian Komunikasi

Menurut Siagian (2013:307), “Komunikasi demikian merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya”.

Menurut Abidin (2015:34), “Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal ataupun non verbal antara pengirim dan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku”.

Menurut Wilson (2018:361), “Komunikasi ialah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim pesan ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif”.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa komunikasi merupakan pertukaran pesan antara karyawan baik secara verbal maupun non verbal.

I.6.2 Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2014:229-230), komunikasi yang efektif, yaitu :

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Konteks

I.7. Teori Motivasi Kerja

I.7.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010:281), "Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan".

Menurut Darodjat (2015:187), "Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang".

Menurut Hamali (2016:131), "Motivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan".

Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk para karyawan dalam bekerja.

I.7.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:218-219), Terdapat tiga macam karakteristik dasar motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu :

1. Arah
2. Ketekunan
3. Usaha

I.8. Teori Tentang Kepemimpinan

I.8.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Handoko (2012:294), "Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran".

Menurut Robbins dan Mary (2013:146), "Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya".

Menurut Wibowo (2015:6), "Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi karyawan.

I.8.2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Wibowo (2015:24), untuk mengukur efektivitas pemimpin adalah:

1. Tingkatan dimana kinerja tim atau unit organisasi ditingkatkan.
2. Sikap pengikut dan persepsi pemimpin.
3. Kontribusi pemimpin pada kualitas proses kelompok

I.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya".

Menurut Sedarmayanti (2015:260), "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing".

Menurut Edison, dkk (2016:190), "Kinerja adalah hasil dari suatu proses diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya".

Berdasarkan pengertian di atas bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

I.9.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:85), Indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Alat dan Sarana
2. Kompetensi
3. Peluang

I.10 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2015:293), "Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan".

I.11 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

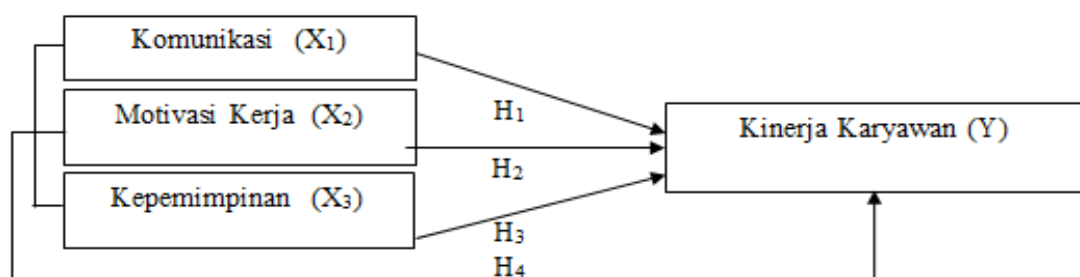
Menurut Wibowo (2014:331), "Perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya dan pelatihan secara efektif. "

I.12 Teori Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:79), "Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi hasilnya adalah selalu kinerja buruk".

I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

I.14 Hipotesis

Kerangka konseptual maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H ₁ :	Komunikas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi
H ₂ :	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi
H ₃ :	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi
H ₄ :	Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi