

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Bisa Manajemen Mandiri atau yang lebih dikenal dengan sebutan BISA Group adalah perusahaan yang bergerak di bidang Food and Beverage. Sama halnya dengan perusahaan Food and Beverage lainnya, PT. Bisa Manajemen Mandiri juga mempunyai visi dan misi yang menjadi tujuan utama untuk berkembang. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Namun dalam perjalanannya, banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam berkomunikasi terutama dengan atasannya. Hal tersebut menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, karyawan banyak melakukan kesalahan karena tidak bisa mendapatkan arahan yang baik mengenai pekerjaannya dan informasi yang tidak tersampaikan secara menyeluruh. Fakta bahwa karyawan tidak hanya menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga dibutuhkan interaksi dengan pimpinan dan sesama karyawan, dimana kepemimpinan dan komunikasi sangat diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan yang mempunyai kepuasan dalam bekerja. Pimpinan perusahaan juga tidak melakukan tindakan apapun mengenai masalah komunikasi yang dihadapi oleh karyawan BISA Group meskipun telah mengetahui beberapa keluhan karyawan yang disampaikan secara langsung melalui kegiatan konserling yang dilakukan oleh departemen People Development Centre. Karyawan yang pada awalnya berani menyampaikan pendapat mereka pun mengeluh karena tidak mendapatkan respon.

Ditemukan hasil penilaian kerja karyawan di PT. Bisa Manajemen Mandiri masih tergolong rendah setiap periodenya yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap tingginya keputusan resign yang diambil oleh karyawan beserta dengan alasan resignnya.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Head Office Periode 2021 - 2022

BULAN	TAHUN	
	2021	2022
JUNI	38.71%	35.21%
DESEMBER	33.14%	41.88%

Sumber: Data Departemen HR periode 2021 – 2022

Tabel 1. 2 Presentase Resign Karyawan Head Office Periode 2021 - 2022

TAHUN	KARYAWAN RESIGN PER TAHUN	TOTAL KARYAWAN DI AKHIR TAHUN	PRESENTASE RESIGN
2021	77	128	5.01%
2022	84	131	5.34%

Sumber: Data Departemen HR periode 2021 – 2022

Tabel 1. 3 Alasan Karyawan Resign Periode 2021 – 2022

ALASAN RESIGN	TAHUN	
	2021	2022
Tidak cocok dengan gaya kepemimpinan	19	22
Tidak adanya arahan yang jelas	15	12
Komunikasi yang buruk	11	17
Lingkungan kerja yang tidak nyaman	11	16
Job Desc yang tidak sesuai	9	10
Mendapatkan pekerjaan lain	7	11
Lainnya	5	3

Sumber: Data Departemen HR periode 2021 - 2022

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa perkembangan kinerja karyawan PT. Bisa Manajemen Mandiri masih tergolong rendah di kategori Need Improvement selama dua tahun berturut. Dimana standard paling rendah dari perusahaan minimal harus berada di kategori On Target Medium. Hal tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja dimana terjadi tingginya keputusan karyawan yang resign sebagaimana terlampir pada tabel 1.2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan juga direpresentasikan dari data department HC terkait alasan yang diberikan karyawan yang mengundurkan diri pada tabel 1.3. Dari data tersebut, dapat kita simpulkan bahwa alasan terbesar karyawan resign adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi dari atasan. Hal tersebut kemudian membuat karyawan merasa kurang nyaman dan lama kelamaan kinerja karyawan pun menurun sehingga berakhir dengan kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan paparan tersebut, maka peneliti bermaksud melakukan studi yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable moderat pada PT. Bisa Manajemen Mandiri.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bisa Manajemen Mandiri?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bisa Manajemen Mandiri?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable moderat di PT. Bisa Manajemen Mandiri?
4. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable moderat di PT. Bisa Manajemen Mandiri?
5. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Bisa Manajemen Mandiri?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bisa Manajemen Mandiri?

1.3 Tinjauan Pustaka

1.3.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2010) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Menurut Astuti (2017) Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

1.3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi.
Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.
3. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang

bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

4. **Tanggung Jawab**
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
5. **Kemampuan Mengendalikan Emosional**
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

1.3.3 Defenisi Komunikasi

Menurut Eugene (1995), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Menurut Gibson (2012), Komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.

1.3.4 Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi menurut Newstrom (2004:121):

1. Komunikasi sesama karyawan.
2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain.
3. Komunikasi antar sesama kepala bagian.
4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan.
5. Koordinasi antar sesama karyawan.

1.3.5 Defenisi Kinerja

Menurut Tika (2006:121), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Moeherriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

1.3.6 Indikator Kinerja

Peneliti mengemukakan beberapa indikator Kinerja Pegawai, menurut Sedermayanti (2011:51) dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja (Quality of work)**
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. **Ketepatan Waktu (Promptness)**
Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. **Inisiatif**
Setiap pegawai yang memiliki kinerja tinggi senantiasa memiliki inisiatif atau ide ide cerdas, sehingga ia mampu melakukan adaptasi terhadap setiap perubahan dan pergeseran serta perkembangan yang terjadi, baik dilingkungan organisasi maupun di luar organisasi.
4. **Kemampuan (Capability)**
Setiap pegawai yang berkinerja tinggi akan tercermin dari kemampuan dan kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.

Pendapat diatas, mengandung makna bahwa untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, suatu organisasi bisa melihat dari sejauh mana kualitas kerja yang dihasilkan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Berbagai parameter tersebut mencerminkan bahwa pengukuran kinerja seorang pegawai sangat berkaitan dengan upaya untuk mendorong peningkatan potensi seorang pegawai.

1.3.7 Defenisi Kepuasan Kerja

Husain Umar (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan

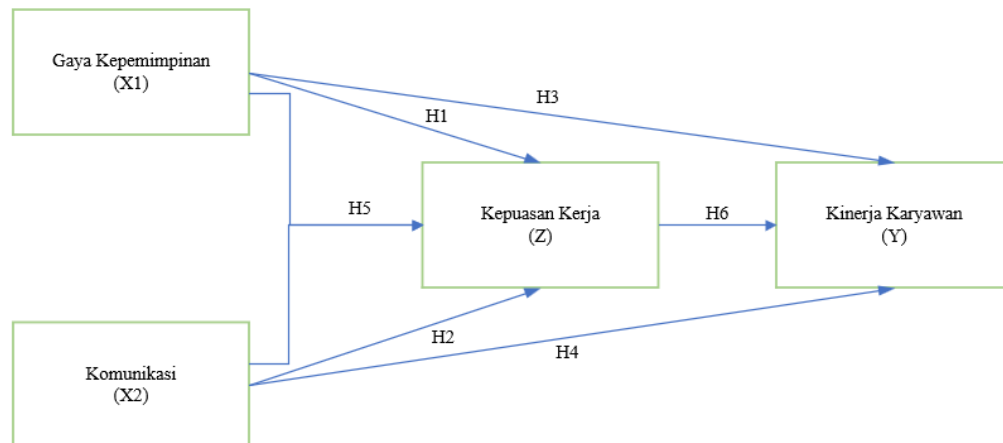
apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

1.3.8 Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008: 202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai pekerjaannya
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.
3. Moral kerja
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

1.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Gaya kepemimpinan pengaruh terhadap kepuasan kerja
H2 : Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

- H3 : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable moderat
- H4 : Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable moderat
- H5 : Gaya kepemimpinan dan komunikasi secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable moderat
- H6 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan