

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manajemen SDM umumnya sangat diperlukan oleh setiap instansi perusahaan maupun pemerintah, SDM dikaji untuk menentukan suatu hasil kinerja yang ditujukan untuk tujuan akhir dari setiap perintah pelaksanaan tugas-tugas yang ditetapkan oleh pimpinan, dalam hal ini tentu kita ketahui secara luas bahwa SDM sangatlah diperlukan, oleh karena itu dengan peningkatan kualitas SDM perlu adanya kecakapan dalam gaya kepemimpinan seorang manajer dalam melakukan pengembangan SDM, serta melatih kecakapan dalam berkomunikasi guna untuk meningkatkan hasil kinerja setiap karyawan.

Tabel 1.1

Data Target dan Realisasi Perusahaan pada PT. Miduk Arta Medan Tahun 2019

Bulan	Target Perusahaan (Rp)	Realisasi Perusahaan (Rp)	Presemtase Tercapai(%)
Januari	15.000.000.000	11.458.117.040	76.39
Febuari	15.000.000.000	14.177.250.000	94.12
Maret	15.000.000.000	13.422.150.000	89.49
April	15.000.000.000	12.349.742.160	82.34
Mei	15.000.000.000	13.967.000.000	93.12
Juni	15.000.000.000	13.500.100.060	90.01
Juli	15.000.000.000	13.812.660.900	92.09
Agustus	15.000.000.000	12.273.110.970	81.83
September	15.000.000.000	11.422.100.360	76.15
Oktober	15.000.000.000	11.559.250.480	77.07
November	15.000.000.000	12.850.100.000	85.67
Desember	15.000.000.000	12.938.000.000	86.26

Sumber: Data di olah dari PT. Miduk Arta tahun 2019

Gaya kepemimpinan yang cerdas memiliki cara atau gaya tersendiri dalam memimpin PT.Miduk Arta, tergantung bagaimana seorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya dengan

baik, permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini menyangkut gaya atau cara pemimpin dalam memimpin karyawannya, dimana dalam hal ini terjadi sifat otokrat pemimpin dalam menyelesaikan setiap tugas dan kurang memperhatikan pengembangan karyawannya.

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan guna menambahkan pengetahuan dan potensi setiap karyawan tentang pekerjaannya. PT.Miduk Arta mengalami masalah dalam menjalankan tata cara mengembangkan karyawan di karenakan masih banyak karyawan perusahaan berpendidikan rendah, kurangnya rotasi jenjang karir sehingga banyak karyawan yang mencari pekerjaan pada perusahaan lain .

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi langsung dan tidak langsung yang terdapat pada PT. Miduk Arta ini tentunya kesalahan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini kesalahan terjadi dalam beberapa divisi bagian, hal ini sulit di hindari oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas masing-masing dimana kurangnya komunikasi antara atasan dan karyawan ataupun antara karyawan dengan karyawan.

PT. Miduk Arta beralamat di Jalan SM No.40 Medan, Perusahaan ini beroperasi dibidang jasa transportasi untuk mendistribusikan bahan bakar minyak seperti bensin dan solar ke SPBU. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi dalam bentuk penyelesaian tugas secara maksimal. Dalam penelitian yang dilakukan langsung, terdapat informasi langsung yang disampaikan pihak perusahaan bahwa penurunan hasil kinerja kurang produktif, namun perusahaan merealisasikan target yang harus dicapai oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis berminat untuk membuat kajian lebih mendalam mengenai masalah dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan SDM, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miduk Arta”**.

I.2 Identifikasi Masalah

1. Kurangnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi karyawan PT.Miduk Arta untuk meraih tujuan tertentu.
2. Pengembangan SDM yang kurang jelas pada PT. Miduk Arta berupa tidak adanya rotasi maupun kenaikan jabatan bagi karyawan yang telah lama bekerja.
3. Kesalahpahaman antar karyawan maupun pemimpin yang diakibatkan komunikasi yang kurang efektif sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam PT.Miduk Arta.

4. Kinerja karyawan PT.Miduk Arta yang masih belum optimal sesuai yang diharapkan perusahaan karena tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia pada kinerja karyawan PT. Miduk Arta?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi untuk kinerja karyawan PT. Miduk Arta?
4. Bagaimana mempengaruhi gaya kepemimpinan ,pengembangan SDM dan komunikasi kepada kinerja karyawan PT. Miduk Arta?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan PT. Miduk Arta.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada penyebab komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Miduk Arta.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan SDM dan komunikasi untuk kinerja karyawan PT. Miduk Arta.

1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
Hartono dan Rotinsulu (2015)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado.	X ₁ =Gaya Kepemimpinan X ₂ =Komunikasi X ₃ = Pembagian Kerja Y=Kinerja Karyawan	Populasi dan sampel berjumlah 100 Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan.
Sukarjati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan	X ₁ = Kepemimpinan X ₂ =Pengembangan	Populasi dan sampel	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan

	,Pengembangan SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan Kota Semarang.	SDM X3=Kepuasan Y=Kinerja	berjumlah 30 Karyawan	Linier Berganda	pengaruh simultan dan parsial.
Agustin maria (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secretariat Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi SulTeng.	X ₁ = Gaya Kepemimpinan X ₂ =Pengembangan SDM X ₃ =Displin Kerja Y=Kinerja	Populasi dan sampel berjumlah 30 Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan Pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Yessy Anitasai (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komunikasi Kinerja Karyawan PT.Masajai Tatanan Container Kota Semarang	X ₁ =Gaya Kepemipinan X ₂ =Motivasi X ₃ = Komunikasi Y=Kinerja Karyawan	Populasi dan sampel berjumlah 56 karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil data diperoleh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Sumber : Data Sekunder 2019.

I.6 Teori Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Blank (2010:267), Hasil penelitian tersebut mendukung teori bahwa kematangan bawahan menentukan efektivitas kepemimpinan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

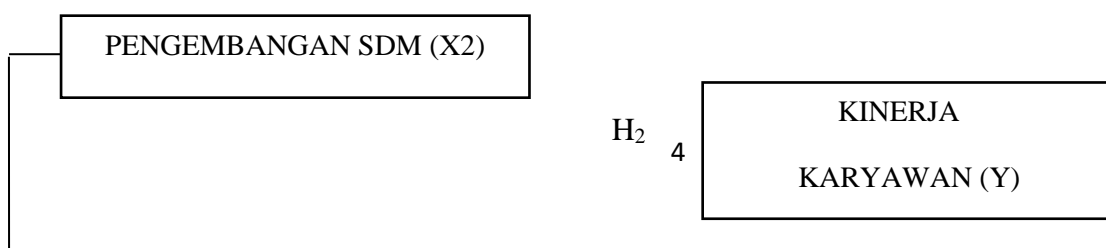
I.7 Teori Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

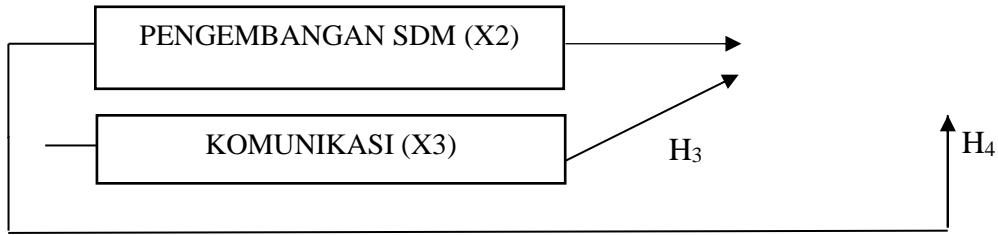
Menurut Marwansyah (2016:157), Pengembangan SDM membantu karyawan mendapatkan ilmu dan keterampilan untuk melaksanakan kinerja di masa mendatang.

I.8 Teori Pengaruh Komunikasi Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:321), Komunikasi menimbulkan motivasi untuk merangkul karyawan pada apa harus dilakukan dalam prestasi mereka meningkatkan kinerja.

I.9 Kerangka Konseptual





Gambar 1.11 Kerangka Konseptual

I.10 Hipotesis Penelitian

H₁ : Gaya kepemimpinan berimbas terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta

H₂ : Pengembangan SDM penting terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta

H₃ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta

H₄ : Gaya kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Komunikasi bermakna terhadap kinerja karyawan pada PT. Miduk Arta