

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan sebuah perusahaan harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik apabila mereka melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Jika suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan berdampak negatif pada kinerjanya, sebaliknya jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tersebut akan semakin maju dan berkembang.

Karyawan membuka potensi terbesar mereka melalui pekerjaan mereka, dan tingkat kinerja yang optimal dicapai ketika pekerjaan dilakukan secara ideal. Pekerjaan para karyawan ini berfungsi sebagai sarana utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diperhatikan dengan seksama oleh para pemimpin perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, sangat penting untuk memiliki karyawan yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan dan dapat memenuhi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan secara konsisten berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya dengan tetap mempertahankan harapan bahwa tujuan bisnisnya akan tercapai [1] .

Untuk mencapai produktivitas yang maksimal, sebuah perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kapasitas mereka. Faktor yang paling krusial yang mempengaruhi kerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan lain untuk mengikuti pemikirannya atau melaksanakan apa yang diharapkan sesuai dengan yang telah ditetapkan, sehingga berdampak positif terhadap penyampaian aspirasi karyawan, memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memfasilitasi interaksi karyawan, dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. [2]

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, dan

ketika karyawan dipandang hanya sebagai alat, pimpinan cenderung menggunakan sistem komando, memberikan tugas tambahan di luar jam kerja reguler tanpa memberikan upah lembur, dan tidak mau menerima saran dari karyawan. Akibatnya, karyawan menjadi enggan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Akibatnya, hasil kerja yang tidak sesuai standar melemahkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan [3].

Karena motivasi adalah faktor yang mendorong karyawan untuk terlibat dalam aktivitas tertentu, motivasi sering disebut sebagai kekuatan pendorong di balik aktivitas yang dimaksud. Motivasi adalah faktor penting yang perlu dipahami oleh manajemen jika mereka ingin agar setiap karyawan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan [3].

Selain kepemimpinan, komunikasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi adalah aspek penting dalam bisnis apa pun karena dapat menumbuhkan hubungan kerja yang positif antara karyawan dan pemimpin. Meskipun pemimpin dan bawahan mungkin berada di pihak yang berlawanan dalam sebuah perusahaan, komunikasi di dalam perusahaan dapat memberikan hasil yang positif. Komunikasi dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam berinteraksi dengan perusahaan lain. Tanpa adanya komunikasi, semua karyawan di perusahaan tidak akan mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk perusahaan secara keseluruhan, pemimpin tidak akan dapat menerima informasi, dan penyedia tidak akan dapat memberikan instruksi [2]

Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prestasi Pelumasindo Unggul?

2. Bagaimana pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prestasi Pelumasindo Unggul?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prestasi Pelumasindo Unggul?
4. Bagaimana model kinerja karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul?

1.3 Batasan Masalah

Agar dalam penyampaian hasil tugas akhir ini tidak menyimpang dan lebih terarah, maka penelitian membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Penelitian hanya dilakukan pada perusahaan PT. Prestasi Pelumasindo Unggul
2. Penelitian hanya berfokus pada Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul saja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan poin – poin yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul.
4. Untuk mengetahui model kinerja karyawan pada PT. Prestasi Pelumasindo Unggul

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana dan referensi yang berharga, memberikan bantuan dan berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun proses sistematik penulisan dirancang untuk memberikan gambaran ringkasan yang ringkas dan jelas, serta pemahaman tentang bagaimana bab – bab tersebut berhubungan satu sama lain. Bab – bab tersebut dipecah menjadi banyak sub- bab secara keseluruhan. Adapun Sistematika Penulisan Tugas Akhir ini akan menjelaskan 5 (lima) bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas teori – teori yang berkaitan dan dapat mendukung dalam penulisan penelitian tugas akhir ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas diagram alur mulai dari tahap awal penelitian dan metodologi yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil dari pengolahan data yang dihasilkan dari analisis data yang tersedia.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dipaparkan.