

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan, apakah itu perusahaan swasta maupun perusahaan negeri pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan, antara lain untuk memperoleh keuntungan kelangsungan hidup dan berkembang. Perkembangan suatu perusahaan kearah yang lebih baik merupakan tujuan dan keinginan setiap individu yang berada didalam perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan sangatlah memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha – usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing – masing organisasi.

Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pimpinan dan pada sisi yang lain segala aktivitas suatu perusahaan harus didukung oleh komunikasi yang baik, karena kedua faktor tersebut sangatlah memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik.

Peranan pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan juga memiliki peranan yang tidak kalah penting didalam suatu perusahaan, dari merekalah muncul gagasan – gagasan baru yang inovatif dalam pengembangan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan

bawahannya dengan cara tertentu sehingga bawahannya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Kinerja yang diharapkan dari suatu perusahaan adalah kinerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang terbaik. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja di dalam organisasi juga ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan kegiatan harus selalu dilakukan *monitoring*, penilaian dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan memaksimalkan waktu yang digunakan dalam bekerja dapat membuat prestasi kinerja meningkat sehingga dapat menarik perhatian pimpinan.

Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan karyawan ataupun perusahaan itu sendiri. Selain faktor dari gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing – masing perusahaan, pengaruh komunikasi juga memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan komunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari – hari dirumah tangga, ditempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu perusahaan ataupun organisasi.

Seorang pimpinan yang memiliki tanggung jawab yang besar harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik terhadap karyawannya, karyawan dapat menilai akan gaya kepemimpinan tersebut berdasarkan cara berkomunikasi. Setiap pemimpin mempunyai kewenangan dan tanggung jawab dalam menentukan seluruh kegiatan perusahaan.

Seperti halnya PT. Arina Multikarya Medan, terdiri dari beberapa bagian yang memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda – beda, dimana hal ini menyebabkan perbedaan kualitas kinerja karyawan. Banyak karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya, merasa acuh tak acuh terhadap pekerjaannya bahkan ada juga yang merasa tertekan. Hal ini dapat dilihat dari performance karyawan yang kurang dari standart, seperti halnya dalam berpenampilan *grooming*, kurang memahami standar *selling skill*, tidak menguasai *produk knowledge* dan kemampuan untuk bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal, sehingga sangat sedikit karyawan yang benar – benar memiliki kualitas kerja yang baik. Dengan perbedaan sifat – sifat pimpinan, maka akan sulit bagi karyawan untuk bisa mengambil keputusan mengenai permasalahan yang dihadapi di lingkungan kerja.

Selain masalah gaya kepemimpinan, komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan, dan antar sesama karyawan juga menjadi faktor penghambat hubungan dalam bekerja, sehingga menurunkan kinerja kerja karyawan. Seringnya terjadi *mis communication* antar karyawan dapat menjadi masalah besar karena dapat merusak rencana organisasi kedepannya dan dapat membuat keefektifitasan kerja perusahaan menjadi menurun, sehingga waktu kerja menjadi berkurang dan terbuang sia – sia.

Karyawan yang telah memahami nilai - nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing - masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula. Dengan adanya komunikasi yang baik, semua kegiatan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi suatu perusahaan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Lancarnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan menjadi tolak ukur untuk mencapai segala tujuan yg ada didalam setiap perusahaan. Oleh karena gaya kepemimpinan dan komunikasi menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, yakni sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Arina Multikarya Medan**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh parsial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh parsial terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Medan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Arina Multikarya Medan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan masukan dan wawasan penulis khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Arina MultikaryaMedan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menjadi pemikiran dan masukan yang berguna untuk mengetahui bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Arina MultikaryaMedan.

3. Bagi Pihak lain

Dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain diwaktu yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Dapat menambah informasi bacaan bagi yang mahasiswa yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain diwaktu yang akan datang.