

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti ini, persaingan di dunia bisnis semakin kuat. Sumber daya manusia (SDM) juga perlu dikembangkan secara aktif. Membutuhkan orang-orang yang dapat secara fleksibel merespons perubahan teknologi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi individu maupun kelompok, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kegiatan suatu organisasi, dan kemajuan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya. Tidak ada perusahaan yang tidak ingin perusahaan tersebut terus maju sesuai dengan tujuan dan target. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, diharapkan sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan wawasan mereka ke dalam sebuah praktek. Kekuatan sumber daya manusia di perusahaan semakin diakui, dan di antara berbagai sumber daya seperti bahan, metode, uang, dan mesin, orang dianggap sebagai aset terpenting, dan manajemen sumber daya manusia diperlukan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia, H Sinamora (2009). Manajemen kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan dan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja merupakan proses perencanaan, pengukuran, evaluasi serta penilaian kinerja pegawai guna mewujudkan tujuan organisasi. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang dapat mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan penilaian kinerja. Kinerja diketahui dari seberapa jauh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dikarenakan kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan “kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, kesempatan serta usaha. Kinerja juga merupakan hasil yang dicapai seseorang atas tugas berdasarkan kompetensi, pengalaman, integritas dan waktu sesuai norma dan standar yang berlaku. Selain itu, kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja. Organisasi membutuhkan orang-orang yang bekerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk

mencapai hasil yang maksimal, kita membutuhkan motivasi agar kita dapat mencapai tujuan yang kita inginkan. Menurut Mc.Donald, "Motivasi adalah perubahan energi seseorang ditandai dengan munculnya emosi dan reaksi mencapai tujuan Anda".

Menurut Rivai (2004), menyatakan bahwa: Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memimpin pengikut teladan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan dan bakat seseorang secara aktif guna mempengaruhi pihak lain dalam rangka usaha menggapai tujuan. Seorang pemimpin mengetahui sifat-sifat individual orang-orang kepercayaannya dan ia dapat mengetahui tindakan apa yang dapat merangsang mereka bekerja dengan sebaik-baiknya. Salah satu cara tersebut adalah sikap para pekerja terhadap pimpinannya, yang dapat ditunjukkan dari pola komunikasi antara karyawan dengan pemimpinnya. Pola komunikasi antara pemimpin dengan karyawan diharapkan membentuk suatu pola hubungan timbal balik yang harmonis sehingga komunikasi yang terjalin dapat memberikan kepuasan kerja dalam organisasi. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa dirinya telah diperlakukan secara baik, dari sisi moral maupun materil. Rosady Ruslan (2005: 79) mendefinisikan komunikasi sebagai proses menciptakan suatu kesamaan atau suatu pemikiran antarapengirim dan penerima.

Dalam rangka meningkatkan mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijakan tertinggi di perusahaan. Kepemimpinan harus diterapkan supaya pelaksanaan tugas berhasil dengan baik. Pemimpin harus diberdayakan dan mampu bertindak sesuai tanggung jawab mereka seperti tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, dengan proses dan program pemberdayaan akhirnya karyawan harus mempunyai kinerja yang profesional dan fungsional. Pemimpin harus membangkitkan sikap kerja yang positif pada karyawannya. Sikap kerja yang positif dapat dilihat komunikasi dan motivasi kerja dari karyawan. Komunikasi yang baik menimbulkan saling pengertian serta kenyamanan dalam bekerja, akan tetapi dalam kenyataannya fungsi komunikasi kurang diperhatikan organisasi tersebut. Hal semacam itu dapat menyebabkan terjadinya kesalah pahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

Dalam suatu perusahaan, komunikasi terjadi dari interaksi antara individu-individu yaitu interaksi antara atasan dengan bawahan. Komunikasi tersebut dapat terjadi secara horizontal (bawahan dengan bawahan) dan komunikasi secara vertikal (atasan dengan bawahan). Komunikasi yang berlangsung tersebut harus mudah dimengerti dan disampaikan dengan

lengkap dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan, dengan menggunakan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dan komunikasi non-verbal. Selain kepemimpinan dan komunikasi, lingkungan kerja perusahaan juga merupakan faktor lain yang harus dipertimbangkan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak sesuai dengan proses produksi pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja memiliki dampak eksklusif terhadap para karyawan yang menjalankan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk mengurangi produktivitas kerja dan pada akhirnya, menurunkan motivasi karyawan.

CV. Angkasa Leather merupakan salah satu perusahaan di Mancar Peterongan yang berbasis di Jombang yang bergerak di bidang kebutuhan rumah tangga dan distribusi dalam bentuk makanan ringan. Bekerja dengan 14 prinsip, perusahaan memiliki 2.870 gerai resmi dan ritel di Kabupaten Jombang dan Kota Mojokerto. Perusahaan memiliki 3 divisi termasuk penjualan (promosi), administrasi dan logistik. Dalam hal ini bagian distribusi membutuhkan pegawai bagian penjualan dan gudang (logistik), dimana tenaga penjual berperan sebagai promotor untuk meningkatkan produksi barang, dan pegawai gudang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa barang yang dipesan dan dikirim tepat waktu. Jika kinerja karyawan bagian penjualan dan gudang menurun maka akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh perusahaan.

Menurut hasil wawancara dengan beberapa karyawan, penurunan kinerja karyawan diyakini karena ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola bawahan dalam resume perusahaan. Angkasa Leather, Pemimpin jarang memberi instruksi kepada karyawan. Karena perusahaan berorientasi pada tim, kurang motivasi langsung dari pimpinan, kurang pengawasan, atau bisa dikatakan tidak ada pengawasan terhadap karyawan, menduga pimpinan belum memberikan contoh yang baik, dan karyawan sebagian besar membutuhkan kemampuan yang lebih baik dalam bekerja, sehingga ada masih banyak karyawan yang tidak melakukan pekerjaan dengan baik. Seringkali di akhir bulan, beberapa karyawan merasa bahwa pemimpin telah gagal melindungi bawahannya. Hal ini menyebabkan karyawan menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai beban. Adapun faktor lain yang diduga memberikan pengaruh selain kepemimpinan yakni komunikasi. Dengan adanya komunikasi, maka diharapkan tidak adanya kesalahan informasi dan mengurangi kesalahan pekerjaan. Dengan pengumpulan data yang mudah maka akan terjadi komunikasi yang efektif dimana akan mempengaruhi setiap karyawan untuk

memahami segala informasi yang diperoleh. Namun yang terjadi dilapangan, antara pemimpin dengan karyawan belum menggunakan komunikasi dengan maksimal sehingga seringkali terjadi miss-komunikasi.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, diduga komunikasi yang dijalankan kurang lancar karena beberapa faktor yakni karyawan merasa belum mampu untuk melakukan komunikasi dengan pemimpin sehingga berdampak pada pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, maka interaksi antara pimpinan dan karyawan kurang maksimal sehingga dalam bekerja karyawan lebih banyak berinteraksi dengan sesama karyawan. Karena kurangnya komunikasi, pada saat evaluasi akhir bulan seringkali terjadi perdebatan antara pimpinan dan karyawan yang membahas masalah perbandingan antara target dan pencapaian kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi Kepemimpinan dan Komunikasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Sales pada CV. Angkasa Leather Jombang”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Angkasa Leather Jombang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Angkasa Leather Jombang?
3. Apakah Kepemimpinan dan Komunikasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Angkasa Leather Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah yang sudah di uraikan, penelitian ini bertujuan untuk mencapai beberapa hal antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather. Jombang

3. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Angkasa Leather. Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat teoritis

- a. Hasil penelitiann ini diharapkan bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengatasi masalah kepemimpinan dan komunikasi yang berpengaruh pada kinerja
- b. Penelitian ini sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dapat dikembangkan lebih baik lagi dengan meneliti factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja

B. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan agar nanti dalam melaksanakan tugas dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dengan kinerja yang tinggi sehingga mencapai hasil yang maksimal.

b. Bagi Karyawan/Pegawai

Penelitian ini diharapkan agar pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan diharapkan organisasi tersebut

c. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi acuan sumbangan baik dari perusahaan itu sendiri dan karyawan dapat memperbaiki kualitas kinerja di CV. Angkasa Leather Jombang