

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu faktor sentral dalam pengelolaan sebuah perusahaan, dengan demikian setiap perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya yang ada di perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu fungsi manajemen yang dapat diterapkan, yakni fungsi personalia. Menurut Busro (2018: 35), manajemen personalia merupakan suatu sistematis atau seni untuk mendapatkan, meningkatkan kualitas, serta menggunakan tenaga kerja dengan efektif demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ilmu manajemen salah satunya adalah ilmu dalam menelaah sikap serta tingkah laku yang dilakukan oleh para karyawan di suatu perusahaan, sebab karyawan memiliki andil besar dalam pencapaian target atau tujuan perusahaan. Penciptaan agar karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan kemampuan kerja yang baik menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan karena banyak faktor yang dapat memengaruhinya seperti pengaruh kepemimpinan, *reward*, dan komunikasi dimana apabila faktor-faktor tersebut dapat diatur dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan yang ada di sebuah perusahaan tersebut maka peluang peningkatan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan lebih besar dan lebih baik (Rivai, 2015:357).

Kemampuan kerja yang dimiliki karyawan menjadi sebuah cerminan perusahaan terhadap apa yang dipandang oleh masyarakat tentang perusahaan tersebut. Winarni, *et al.* (2016) berpendapat memberikan dukungan dan motivasi kepada karyawan yang dibangun melalui komunikasi dua arah yang baik antara

atasan dan karyawannya dapat meningkatkan daya kerja atau performa karyawannya. Menurut Indrasari, (2017: 38) dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja, atasan memiliki peran strategis untuk memacu dan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara efisien dengan memberikan dukungan moral maupun materi yang diwujudkan dengan tunjangan. Hasil dari pemberian motivasi kepada karyawan dapat dirasakan hanya apabila karyawan mau untuk termotivasi dan mampu menerapkannya di lingkungan kerjanya. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan namun perusahaan juga ikut mendapatkan efek baik dari perilaku tersebut. Sebagai seorang atasan perlu penegasan atas tujuan perusahaan yang ingin dicapai kepada para karyawan, baik bawahannya maupun yang dipimpinya, sehingga mereka akan termotivasi untuk meraih tujuan dan menciptakan lingkungan yang produktif di perusahaan tersebut karena mereka merasa memiliki tujuan yang jelas.

*Reward* dan komunikasi akan menumbuhkan semangat para karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Selain itu, *reward* dan komunikasi juga dapat memacu para karyawan dalam berlomba untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik. *Reward* dan komunikasi berkaitan erat dengan kemampuan kerja para karyawan salah satunya karyawan bidang industri.

PT. Surabaya Autocomp Indonesia mengadakan sebuah kompetisi yang dinamakan *ochibohiroi* yang akan dinilai dalam 6 (Enam) bulan sekali. Dengan adanya *ochibohiroi* yang merupakan suatu kompetisi antar karyawan dalam membuat sebuah ide untuk perkembangan perusahaan yang lebih baik, dengan diberikannya sebuah kompensasi sampai ke peningkatan jabatan yang pastinya akan memacu semangat kerja karyawan.

Komunikasi memiliki peran pokok yang sangat penting demi berjalannya seluruh fungsi perusahaan, baik sistem operasional maupun sistem manajemen yang ditetapkan (Goris, 2006). Patutnya, sebuah perusahaan harus sanggup berperan sebagai pelindung bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Komunikasi dilakukan untuk menyelaraskan persepsi dan pikiran antara karyawan dengan atasan maupun dengan sejawatnya. Manajemen dapat dikatakan berkualitas apabila proses komunikasi seluruh tenaga kerja di perusahaan tersebut dapat terjalin dengan baik. Efektivitas sebuah komunikasi akan menghasilkan produktivitas karyawan serta menciptakan sebuah kolaborasi yang baik.

Berdasarkan yang selama ini terjadi di PT. Surabaya Autocomp Indonesia, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas barang yang diproduksi, promosi karyawan tidak selalu didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang telah dicapai karyawannya dalam hal menunjang proses pengembangan karier, serta lebih sering merekrut karyawan baru untuk menempati posisi yang lebih tinggi. Hal ini sering menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja yang mengakibatkan karyawan senior banyak yang memutuskan untuk *resign* atau dipindahkan ke divisi lain sesuai dengan permintaan karyawan itu sendiri. Perusahaan menerapkan sistem kompensasi *reward* serta menekankan kualitas komunikasi yang terjalin baik. Kinerja akan selalu dikontrol secara berkala mulai dari performa dan ketepatan waktu sampai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penerapan *reward* dan komunikasi di PT. Surabaya Autocomp Indonesia menjadi perhatian penuh bagi managerial, demi memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan memenuhi standart nasional PT. Surabaya Autocomp Indonesia sekaligus untuk bergerak aktif meningkatkan kinerja karyawannya dalam bidang produksi. Bagi beberapa

karyawan yang belum terbiasa dengan adanya *reward* dan komunikasi akan merasa tertekan tapi bagi karyawan lainnya juga dianggap sebagai jalan pemecahan masalah serta untuk meningkatkan kinerja di PT. Surabaya Autocomp Indonesia. Maka dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengusung judul : **“Pengaruh Kepemimpinan, *Reward*, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Setiap perusahaan mengharapkan supaya karyawan dapat bekerja secara produktif dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan, sehingga menuntut perusahaan untuk bisa mengajarkan pengetahuan tentang kepemimpinan, lingkungan kerja dan memotivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
2. Apakah *reward* berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
3. Apakah komunikasi berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan, *reward* dan komunikasi secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Surabaya Autocomp Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di PT Surabaya Autocomp Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Surabaya Autocomp Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *reward* dan komunikasi secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Autocomp Indonesia

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini dibagi menjadi beberapa aspek sebagai berikut :

#### **1.4.1 Aspek Akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan dijadikan referensi dalam penetapan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, *reward* dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia.

#### **1.4.2 Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian yang serupa dan dapat menjadi pelengkap rujukan untuk penelitian yang akan datang serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi permasalahan serupa, terutama mengenai pengaruh kepemimpinan, *reward* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Memberikan uraian tentang teori kompensasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang mungkin dapat membantu bagi peneliti selanjutnya.

### **1.4.3 Aspek Praktis**

#### **a. Bagi perusahaan**

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan kompensasi yang khususnya strategi dalam memimpin sebuah perusahaan, pemberian *reward* dan komunikasi antar karyawan serta atasan dimasa yang mendatang, yang harapannya akan digunakan untuk menaikkan kinerja karyawan pada PT. Surabaya Autocomp Indonesia dalam hal manajemen sumber daya manusia, serta dapat dijadikan bahan acuan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja, pengembangan karyawan dan bagaimana memberikan kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah semangat kerja dengan meningkatkan potensi yang ada secara maksimal untuk kemajuan diri sendiri dan masa depan.