

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan berkembangnya jaman sehingga menuntut sebuah perseroan atau badan usaha agar mampu untuk mengikuti dinamika yang terjadi pada lingkungan bisnis. Hal tersebut sangat penting dilakukan agar dapat bertahan untuk kelangsungan perseroan atau badan usaha tersebut. Perseroan atau badan usaha dituntut agar dapat mengelola dan meningkatkan *human resources* yang terdapat di perseroan atau badan usaha tersebut. *Human resources* merupakan aset utama untuk berjalannya perseroan atau badan usaha dalam pencapaian tujuan. Oleh sebab itu, memiliki pekerja yang mempunyai usaha agar dapat mengelola perseroan atau badan usaha dengan sebaik-baiknya sehingga performa pekerja meningkat agar aktivitas manajemen perseroan atau badan usaha dapat berjalan dengan baik, berpengetahuan dan memiliki ketrampilan tinggi serta. Untuk itu *human resources* menjadi faktor yang sangat penting dalam sebuah perseroan atau badan usaha.

Di dalam dunia kerja saat ini banyak sekali perseroan atau badan usaha yang berlomba-lomba agar menjadi perseroan atau badan usaha yang terbaik sesuai dengan bidang bisnisnya, oleh karena itu perseroan atau badan usaha tersebut harus memiliki *human resources* yang dapat memajukan keberhasilan perseroan atau badan usaha di masa yang akan datang. *Human resources* pada dasarnya menghasilkan performa pada setiap orang. Performa ini dapat

memengaruhi baik-buruknya perkembangan suatu perseroan atau badan usaha. Maka dari itu, semua perseroan atau badan usaha harus selektif dalam memilih pekerja dan mengembangkan pekerja yang sudah dipunya agar termasuk dalam syarat-syarat standar performa suatu perseroan atau badan usaha. Selain itu, performa pekerja juga bisa dikembangkan lebih baik dengan berbagai cara.

Leadership style dalam satu perseroan atau badan usaha yaitu sebuah cara yang dapat memberikan dampak (efek) terhadap performa pekerja. Pemimpin yang memiliki *leadership style* baik dan berkualitas, akan menghasilkan pekerja-pekerja unggul dalam bekerja. Begitu juga ketika *leadership style* yang dipegang satu perseroan atau badan usaha buruk dalam penerapannya, maka output performa juga buruk. Pekerjaan akan lancar ketika pekerja satu sama lain berkomunikasi lancar dan baik. Komunikasi juga menjadi cara untuk memengaruhi performa pekerja. Lingkungan kerja merupakan atmosfer dalam perseroan atau badan usaha. Ia menjadi cara yang penting dalam memengaruhi performa pekerja. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pekerja tidak bisa berkembang, mudah bosan, dan akan memengaruhi performa secara substansial. Dengan fenomena tersebut perseroan atau badan usaha harus memiliki lingkungan kerja yang baik dimana karyawan dapat bekerja dengan nyaman, komunikasi yang baik tanpa kesalahan, juga pemimpin yang mampu bekerja sama dengan bawahannya yang menjadi faktor penting agar performa pekerja menjadi lebih baik sehingga dapat memberi nilai tinggi bagi perseroan atau badan usaha itu sendiri.

Affandi (2018:83) memberikan pendapat bahwa Performa merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh orang perseorangan atau kelompok perusahaan atau badan dengan tanggung jawab dan wewenangnya. Performa mengacu pada seberapa tinggi pencapaian tugas yang dapat membentuk pekerjaan seorang

pekerja. Performa juga dapat mencerminkan seberapa bagus pekerja tersebut agar dapat terpenuhi persyaratan dalam aktivitas kerja. Seringkali bingung dengan upaya untuk mencerminkan energi yang dikonsumsi, kinerja diukur dengan hasil. Dengan kuantitas dan kualitas kerja yang efektif dan efisien dapat menciptakan produktivitas dalam sebuah perseroan atau badan usaha agar dapat meningkat dan supaya tujuan perseroan atau badan usaha dapat tercapai dengan mudah. Permasalahan yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan *human resources* yaitu tentang performa pekerja sebagai pendorong utama dibalik roda perseroan atau badan usaha, performa pekerja dipandang sebagai yang utama karena berdampak substansial terhadap pencapaian suatu perseroan atau badan usaha. Salah satu faktor yang dapat memberikan dampak (efek) terhadap performa pekerja yaitu *leadership style*.

Berdasarkan Busro (2018: 226) *Leadership style* yaitu salah satu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin agar dapat memengaruhi pengikut atau bawahannya untuk dengan sengaja melakukan kegiatan bersama yang diminta oleh pemimpin tanpa ada rasa jika ia telah dipaksa untuk mencapai tujuan bersama. Ada beberapa jenis *leadership style* dan masing-masing jenis tersebut dapat diterapkan dalam sebuah perseroan atau badan usaha tergantung dengan kondisi perseroan atau badan usaha tersebut, dan tentunya dengan memilih *leadership style* yang tepat untuk sebuah organisasi atau perseroan atau badan usaha tersebut juga akan menghasilkan yang terbaik, namun apabila *leadership style* yang telah diterapkan tidak sesuai dengan kondisi organisasi atau perseroan atau badan usaha tersebut justru akan berdampak tidak baik di perseroan atau badan usaha tersebut.

Jenis *leadership style* yang digunakan dalam sebuah perseroan atau badan usaha tentunya dapat memengaruhi apapun yang terjadi dalam perseroan atau badan usaha tersebut, memiliki pemimpin yang tidak pandai berkomunikasi dengan bawahan, tidak pandai dalam mengambil keputusan, selalu menyalahkan orang lain apabila terjadi suatu kesalahan dan egois dengan pikirannya sendiri tentu hal tersebut membuat rekan kerja merasa tidak nyaman. Namun sebaliknya apabila seorang pemimpin tersebut mampu berkomunikasi dengan baik, tetap tenang dan dapat berpikir positif saat ada masalah, dapat mendengarkan dan menerima pendapat orang lain, dan tentunya bisa merangkul seluruh anggota. Maka orang yang bekerja dengan pemimpin tersebut dapat lebih merasa nyaman dan semangat mereka untuk bekerja lebih tinggi. Namun, apa yang dilakukan para pemimpin tergantung pada gaya kepemimpinan yang mereka terapkan di perusahaan atau unit bisnis mereka. Berkaitan dengan pendekatan gaya kepemimpinan, dapat diterima bahwa pemimpin yang kuat dapat menerapkan gaya tertentu untuk membantu perusahaan atau unit bisnis mencapai tujuannya.

Faktor berikutnya yaitu komunikasi, Berdasarkan Sinambela (2016: 511) Komunikasi yaitu sebuah proses untuk membentuk, menyampaikan, menerima dan juga pengelolaan informasi yang telah terjadi dalam seseorang yang memiliki suatu tujuan sesuai yang diinginkan. Selain komunikasi verbal, Anda juga dapat mengekspresikan ekspresi wajah melalui seni dan teknologi. Tentu komunikasi yang baik sesama rekan kerja sangat diperlukan dalam sebuah perseroan atau badan usaha, untuk mencapai suatu keberhasilan dan untuk menghindari dari sebuah kesalahan dalam komunikasi maka seorang komunikator sangat penting memiliki pengetahuan dalam berkomunikasi.

Selain komunikasi ada juga faktor yang dapat memengaruhi suksesnya perseroan atau badan usaha tersebut yaitu lingkungan kerja. Seseorang akan bekerja dengan giat dan semangat jika orang tersebut nyaman dengan lingkungannya, dan juga mendapatkan penunjang yang baik untuk menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik adalah ketika para pekerja dapat menyelesaikan tugas bekerja dengan aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat memberikan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan waktu tambahan untuk pelaksanaan kerja dan tentunya tidak dapat mendukung rencana kerangka kerja yang efektif. Lingkungan kerja yaitu bagian terpenting dan perlu mendapatkan perhatian oleh perseroan atau badan usaha karena dapat memengaruhi hasil yang diberikan oleh pekerja terhadap perseroan atau badan usaha, dengan mengamati lingkungan kerja yang baik akan menciptakan motivasi bekerja bagi para pekerja dan akan memengaruhi semangat para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

PT. Aulia Cahaya Gemilang sudah berusaha dengan sebaik-baiknya agar para pekerja mendapatkan lingkungan kerja yang layak dan tentunya baik seperti mendapatkan udara dan penerangan yang cukup untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Namun dengan segala upaya yang telah dilakukan oleh perseroan atau badan usaha tetap dapat terjadinya suatu permasalahan yaitu terjadinya hasil yang dikerjakan oleh pekerja tidak tepat dengan target waktu yang telah disepakati, dan contoh lain misalkan seorang dari divisi produksi menginginkan kain berwarna coklat tua, namun karena tidak teliti dan kurang memperhatikan dalam berkomunikasi divisi gudang malah memesan kain berwarna coklat muda.

Hal tersebut tentunya merugikan pihak perseroan atau badan usaha dan pihak suplier. Jika pesanan tersebut bisa dibatalkan, masalah tersebut tidak terlalu besar namun apabila pesanan tersebut tidak dapat dibatalkan maka hal tersebut menjadi masalah besar bagi pihak perseroan atau badan usaha karena kain berwarna coklat muda tersebut tidak dapat digunakan sebagai bahan baku produksi dan tidak sesuai dengan *schedule launching* produk yang telah ditentukan. Hal itu akan berdampak bagi divisi keuangan karena ada pengeluaran tak terduga untuk pembelian bahan baku yang seharusnya tidak dibeli.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah dalam studi ilmiah (riset) ini sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang?
2. Apakah Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang?
3. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aulia Cahaya Gemilang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, penulis memiliki harapan supaya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Manfaat Akademis
 - a) Sebagai acuan untuk studi ilmiah (riset) berikutnya yang meneliti topik studi ilmiah (riset) yang sejenis, yaitu Dampak (efek) *Leadership style*, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Performa Pekerja.
 - b) Dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika dan mahasiswa lainnya dalam mengembangkan *Human resources* khususnya mengenai topik Dampak (efek) *Leadership style*, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Performa Pekerja pada sebuah perseroan atau badan usaha
2. Manfaat Pengembangan Ilmu Pengetahuan
 - a) Untuk meningkatkan kapasitas kemampuan untuk menguraikan fenomena yang terjadi dimasyarakat dan juga lingkungan yang memiliki sifat kompleks dan saling berkait.

- b) Sebagai penunjang kelancaran proses pembangunan *human resources* atau mengatasi masalah pada performa pekerja.

3. Manfaat Praktis

- a) Sebagai masukan bagi PT. Aulia Cahaya Gemilang agar mampu mengoptimalkan performa pekerja melalui variabel *Leadership style*, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja.
- b) Dapat memberikan pola pikir lain sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Aulia Cahaya Gemilang dalam pengelolaan *human resources* yang ada didalam sehingga dapat mengoptimalkan performa pekerja