

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dari wawancara dengan Manager dari perusahaan, peneliti menemukan bahwa dari kecenderungan yang dilakukan, ada berbagai masalah yang dialami, terutama adanya fluktuasi dari kinerja yang terus terjadi, karena dapat terjadi kecenderungan dimana kerja sama antar bagian kurang terjalin dengan baik. Di lingkungan perusahaan, didapat bahwa adanya komunikasi antar bagian yang terjadi masih belum terjalin dengan baik. Atasan dalam bentuk supervisor juga masih banyak melakukan pengawasan dengan baik, karena adanya perbedaan individual, dan terakhir, terkadang kerja sama yang dilakukan tidak terjalin dengan baik, karena komunikasi antar bagian tidak terjadi sempurna.

Hal ini dapat berimbas pada kinerja karyawan yang relatif fluktuatif, sehingga pencapaian kinerja bagian-bagian yang saling berhubungan, seperti sales, back office, dan analis sering kali tidak terkoordinasi dengan baik. Pada gilirannya, hal ini dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia yang mengelola assessment dan pengelolaan kinerja karyawan, kinerja para karyawan di PT. Arita Prima Indonesia diukur dengan menggunakan adanya KPI (*Key Performance Indicator*), dimana persentase pencapaian kinerja karyawan dapat dibagi menjadi tiga, yaitu rendah (< 74%), sedang (75%-85%), Baik

(85-95%), dan sangat baik (>85%). HRD mengeluhkan adanya rendahnya pencapaian karyawan, terutama pada semester pertama dan kedua tahun 20, terutama karena penghentian kegiatan operasi di kantor, dan diberlakukannya WFH (*Work from Home*) pada seluruh karyawan, sampai awal tahun 2022.

Berikut data KPI karyawan pada setiap divisi dari tahun 2020 semester 1 sampai dengan 2022 semester 2 yang dicatat oleh HRD :

Tabel 1. 1 kinerja per divisi berdasarkan rata-rata KPI

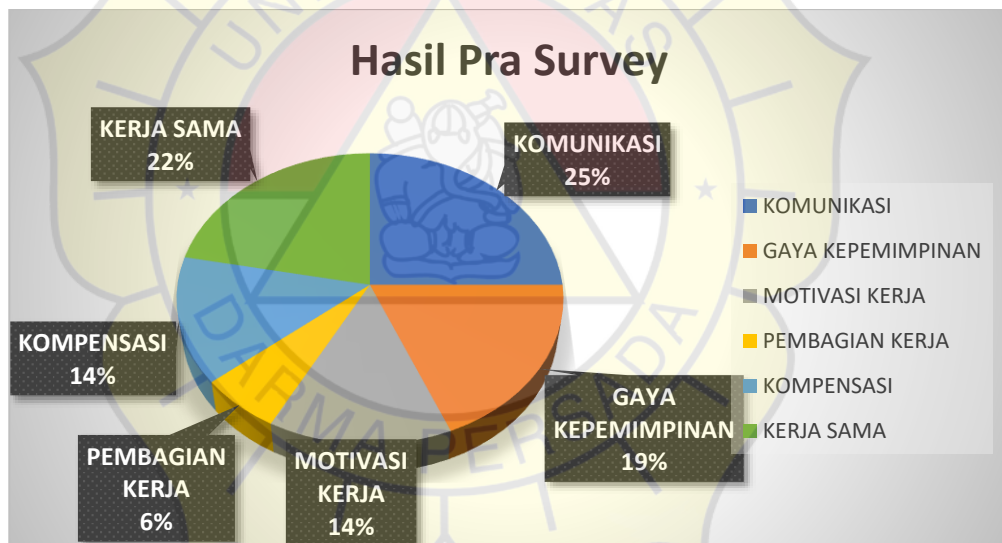
No	Divisi	1/2020	2/2020	1/2021	2/2021	1/2022
1	Marketing	71.2%	60.3%	55.6%	43.8%	35.8%
2	HRD/GA	81.9%	70.1%	50.7%	40.7%	45.7%
3	Finance	61.7%	50.4%	35.4%	26.9%	55.6%
4	Back Office/Admin	91.6%	70.6%	65.3%	58.8%	45.3%

Sumber: Data pencapaian KPI per divisi

Dengan mengacu pada data di atas, adanya divisi Marketing dan Back Office/Admin dari perusahaan mengalami masalah kinerja yang relative lebih besar, karena setelah masa pandemi, divisi Marketing masih relative lebih rendah dibandingkan dengan divisi-divisi lain. Hal ini berimbas relatif rendahnya penyaluran kredit dari PT. Arita Prima Indonesia, dibandingkan dengan masa-masa sebelum pandemic. Hal ini menjadi salah satu perhatian perusahaan.

Namun, salah satu kecenderungan lain yang terjadi adalah adanya penurunan pada tahun 2022, yang diperkirakan terjadi karena sudah mulai 100% aktivitas di kantor kembali, sedangkan karyawan sudah terbiasa dengan aktivitas kerja WFH, sehingga membutuhkan penyesuaian kembali di lingkungan perusahaan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan wawancara terhadap 20% karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesiner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Arita Prima Indonesia dengan variabel berupa komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pembagian kerja, kompensasi dan kerjasama. Kuesioner pra-survey diisi oleh 20 orang responden dan menghasilkan data yang digambarkan pada gambar 1.1 sebagai berikut :

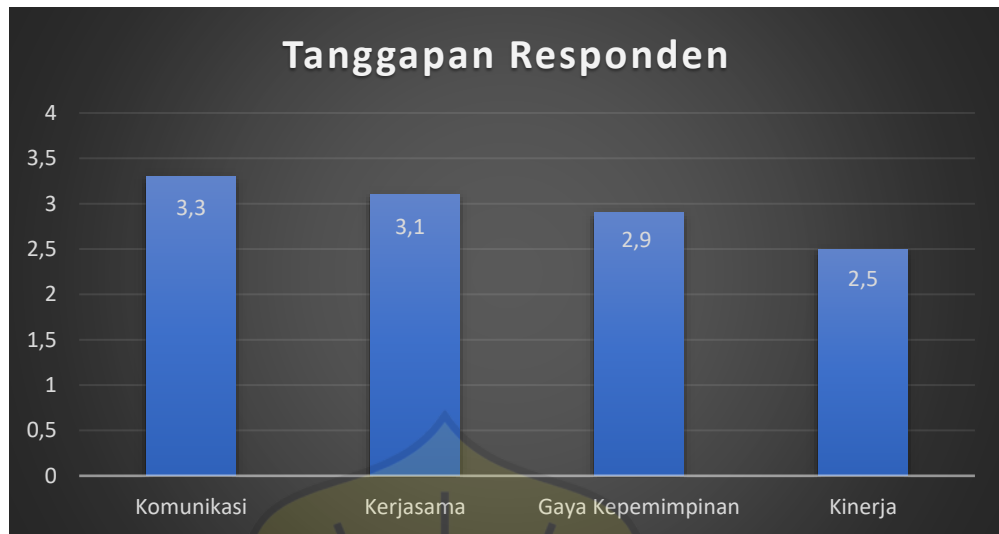


Gambar 1. 1 Hasil Pra Survey variable yang mempengaruhi kinerja

Dari hasil pra survey tentang variable yang mempengaruhi kinerja , maka dapat disimpulkan bahwa 3 (tiga) variabel terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi, kerjasama dan gaya kepemimpinan. Komunikasi, menurut Robbins (2018:54) membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan,

seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di bawah standar. Adanya komunikasi juga hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kerjasama menurut Thomas dan Johnson (2017:23) adalah pengelompokan yang terjadi di antara individu yang kita kenal. Kerjasama atau membentuk kelompok untuk berdiskusi bersama yaitu proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Selanjutnya gaya kepemimpinan menurut Edison (2018:12) adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Dari ketiga variabel tersebut dijadikan variabel independent dengan variable dependen kinerja, selanjutnya dilakukan pra survey untuk mengetahui apakah terdapat gap atau permasalahan antara komunikasi, Kerjasama dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan hasil pengolahan data pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang penulis lakukan, dapat dilihat bahwa, maka interpretasi nilai komunikasi rata – rata sebesar 3,3 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa komunikasi sudah baik, selanjutnya interpretasi nilai kerjasama rata – rata 3,1 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kondisi kerjasama karyawan cukup baik, lalu ada interpretasi nilai gaya kepemimpinan rata – rata sebesar 2,9 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa motivasi kerja karyawan sudah sudah cukup baik, dan kemudian interpretasi nilai kinerja rata – rata sebesar 2,5 yang artinya kinerja karyawan yang dilaksanakan pada PT. Arita Prima Indonesia masih rendah.

Di dalam sebuah perusahaan, Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang

atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Dalimunthe, 2018:23 Prayudi, 2018:23). Menurut Amstrong dan Baron (2018:45) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya suatu perusahaan.

Adanya Kinerja yang baik dari para karyawan dalam suatu perusahaan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Berbagai situasi ini, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Arita Prima Indonesia”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Komunikasi karyawan PT. Arita Prima Indonesia telah berjalan dengan baik namun kinerja karyawan PT. Arita Prima Indonesia rendah.

2. Kerjasama antar karyawan karyawan PT. Arita Prima Indonesia telah berjalan dengan baik namun kinerja karwayan PT. Arita Prima Indonesia rendah.
3. Gaya kepemimpinan pemimpin di PT. Arita Prima Indonesia baik namun kinerja karwayan PT. Arita Prima Indonesia rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pengkajian dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Batasan variable dalam penelitian ini adalah komunikasi, kerjasama dan gaya kepemimpinan serta kinerja. Sedangkan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT Arita Prima Indonesia.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta pembatasan masalah, maka rumusan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi, kerjasama dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia?

3. Apakah kerjasama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia?
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Arita Prima Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Arita Prima Indonesia
2. Menganalisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Arita Prima Indonesia
3. Menganalisa Pengaruh Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Arita Prima Indonesia
4. Menganalisa Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Kerja sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Arita Prima Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

Dengan penelitian ini diharapkan untuk mengembang ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor

faktor yang mempengaruhi komunikasi, kerjasama dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Arita Prima Indonesia

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

- a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya digunakan sebagai sumber informasi dan masukan mengenai sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor faktor komunikasi, kerjasama dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Arita Prima Indonesia
- b. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam sumber daya manusia dengan diketahuinya faktor faktor komunikasi, kerjasama dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.