BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja tinggi sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Marketing Communication mencakup berbagai hal yg terkait dengan kegiatan *marketing* perusahaan, baik kepada masyarakat maupun ke capital investor. Dengan pelayanan yang dilakukan secara Profesional produk-produk dan jasa perusahaan dapat ditangani kegiatan pemasarannya sehingga dapat mencapai target-target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:168) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipengaruhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti erkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja

kurang atau tidak baik. Dalam kinerja terdapat beberapa pencapaian yang diukur dari kualitas, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi.

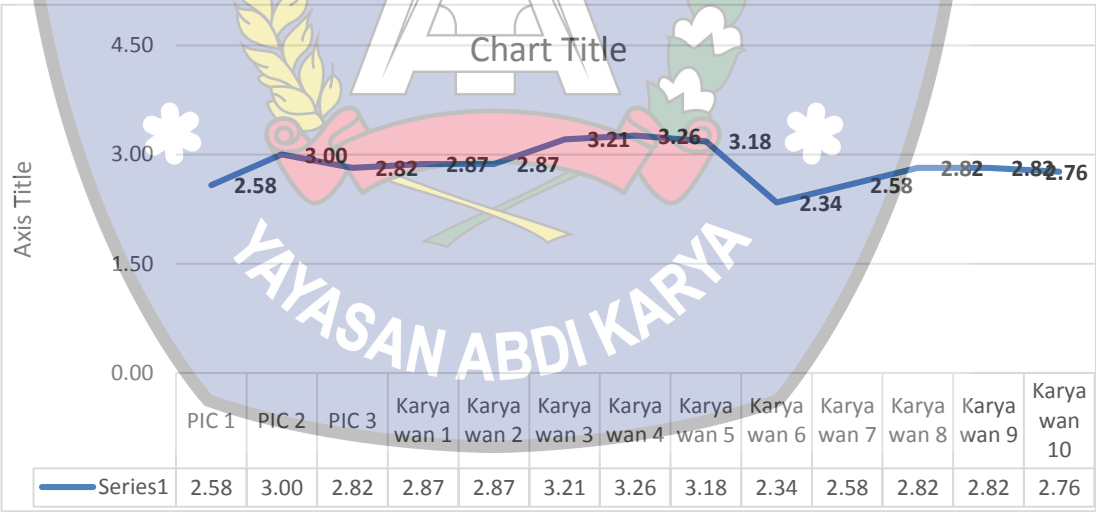
PT Siprama Komunindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Marketing Communication*. PT Siprama Komunindo adalah mitra tepat bagi perusahaan-perusahaan yang bermaksud menggunakan jasa pelayanan *Marketing Communication*. Pemahaman terhadap market Indonesia, regulator dibagian industri, dan ketajaman analisa terhadap para pesaing di industri sejenis, dapat menghasilakan suatu strategi *marketing* yang tepat tanpa membuang-buang waktu dan biaya.

Pada dasarnya karyawan pada tiap perusahaan juga menginginkan kinerja yang dihasilkan selalu berjalan dengan baik, namun ternyata banyak hal – hal yang membuat kinerja menjadi kurang bahkan menurun,ketika klien merasa tidak puas atas kinerja para karyawan. Menyadari semakin lama sudah banyak dari beberapa Perusahaan yang melakukan seminar untuk peluncuran produk hingga konferensi pers. Menjadi penting untuk karyawan melakukan pemasaran lebih maksimal lagi.

Tabel 1.1

Hasil Survey Penilaiaan Kinerja Karyawan PT Siprama Komunindo Tahun 2017

NO	NAMA KARYAWAN	IPK
1	PIC 1	2,58
2	PIC 2	3,00
3	PIC 3	2,82
4	Karyawan 1	2,87
5	Karyawan 2	2,87
6	Karyawan 3	3,21
7	Karyawan 4	3,26
8	Karyawan 5	3,18
9	Karyawan 6	2,34
10	Karyawan 7	2,58
11	Karyawan 8	2,82
12	Karyawan 9	2,82
13	Karyawan 10	2,76



Gambar 1.1
Hasil Survey Kinerja Karyawan PT Siprama Komunindo

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya peningkatan dan penurunan kinerja karyawan kerja yang masih kurang dalam penilaian. Hal ini

mengindikasikan terjadinya penurunan semangat kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Siprama Komunindo Jakarta.

Tabel 1.2

Hasil Survey Karyawan PT Siprama Komunindo

TAHUN 2017			
Karyawan (Inisial)	**Kualitas Kerja**	**Kuantitas Kerja**	**Ketepatan Waktu**
Karyawan 1	Terpenuhi	Sesuai	Memiliki
Karyawan 2	Kurang Terpenuhi	Tidak sesuai	Memiliki
Karyawan 3	Kurang Terpenuhi	Tidak sesuai	Kurang Memiliki
Karyawan 4	Terpenuhi	Sesuai	Kurang Memiliki
Karyawan 5	Kurang Terpenuhi	Sesuai	Memiliki

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil dari data prasurvey karyawan diatas terdapat permasalahan mengenai kurangnya kualitas kerja dalam penyelesaian pekerjaan khususnya kurang detail dan hati-hati terhadap client dan karyawan kurang mampu mengantisipasi terhadap kemungkinan – kemungkinan buruk yang terjadi. Hal ini yang diduga membuat karyawan menjadi sering mendapatkan complain oleh para pihak client,hal ini pulalah yang membuat karyawan kurang memberikan ketepatan dalam bekerjanya. Yang tentunya menjadikan karyawan tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya karena harus terus mendapatkan client lainya. Komitmen yang belum sepenuhnya memiliki pun menjadikan karyawan kurang bisa meningkatkan hasil kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut kasmir (2016:189) diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan temuan pada perusahaan PT Siprama Komunindo kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Menurut Nawawi (2013) kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota bawahannya. Dengan mengetahui seperti apa kepemimpinan seorang atasan maka terlihat bagaimana keahlian pimpinan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya kepada bawahan.

Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu cara perilaku yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran dan perasaan karyawannya PT Siprama Komunindo mempunyai pemimpin yang dapat melakukan pengarahan terhadap karyawannya.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Terdapat fenomena mengenai kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Siprama Komunindo yaitu :

Tabel 1.3

Hasil Survey Karyawan PT Siprama Komunindo

Karyawan (Inisial)	Pengarahan	Ketegasan
Karyawan 1	Baik	Tegas
Karyawan 2	Kurang Baik	Kurang Tegas
Karyawan 3	Kurang Baik	Tegas
Karyawan 4	Kurang Baik	Tegas
Karyawan 5	Baik	Kurang Tegas

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat peneliti jelaskan bahwa 3 dari 5 responden karyawan menyatakan "kurang baik" atas kemampuan atasan dalam memberikan arahan. Hal ini berarti diduga bahwa atasan dalam memberikan pengarahan belum sesuai dan belum optimal bagi karyawannya. Sedangkan dari segi ketegasan dalam hal pemecahan permasalahan yang ada pada karyawan, 2 dari 5 responden menyatakan atasan "kurang tegas" itu artinya karyawan merasa bahwa pimpinan mereka dalam menangani permasalahan atau dalam bertindak dalam memberikan ketegasan bagi karyawan masih dirasa kurang.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) Mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Makasar" bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Pramono (2011) mengatakan bahwa Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang" bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari

penelitian terdahulu, hubungan antar kepemimpinan dan kinerja menjadi berbanding lurus,karena bila kepemimpinan diterapkan secara baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Robbins, 2015: 127) motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 95) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau kerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kesuksesan.

Motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki. PT Siprama Komunindo melakukan kebijakan yang dilakukan dengan cara pemberian motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi secara tidak langsung seperti pemberian BPJS, Sedangkan motivasi langsung dengan cara pemberian insentif.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Fenomena kedua, mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan PT siprama komunindo dalam bentuk hasil data pra survei sebagai berikut :

Tabel 1.4

Hasil Survey Karyawan PT Siprama Komunindo

Karyawan (Inisial)	Penghargaan	Rasa Aman
Karyawan 1	Terpenuhi	Sesuai
Karyawan 2	Tidak Ada	Tidak Ada
Karyawan 3	Tidak Ada	Tidak Ada
Karyawan 4	Tidak Ada	Tidak Ada
Karyawan 5	Terpenuhi	Sesuai

Sumber : data diolah peneliti

Dilihat dari segi motivasi informasi yang didapat dari karyawan, peneliti mendapatkan fenomena yang ada pada perusahaan PT Siprama Komunindo, sebagian karyawan hanya menerima gaji pokok saja hanya ada 2 dari 5 Responden yg menerima penghargaan berupa insentif, bonus, tunjangan untuk membangun motivasi mereka agar lebih semangat dalam mengerjakan pekerjaanya, dan 3 diantaranya tidak mendapatkan dukungan dari atasan. Dalam hal ini lah diduga penyebabnya kinerja pada karyawan menjadi kurang.

Rendahnya Motivasi menjadikan faktor yang selalu menghambat semangat karyawan sehingga kinerja karyawan pun berkurang ketika hal ini tidak terpenuhi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Octaviana dan Ariefiantoro (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kontraktor PT Winch Pandawangi. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Sedangkan penelitin yang dilakukan oleh Srimulyani (2013) menyakatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja berperan penting dalam kinerja. Lingkungan Kerja merupakan dimana karyawan melakukan pekerjaanya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan bekerja secara optimal dan merasa puas. PT Siprama Komunindo memberikan rasa kenyamanan dan hubungan baik antar karyawan.

Fenomena ketiga, mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT siprama komunindo dalam bentuk hasil data pra survei sebagai berikut :

Tabel 1.5

Hasil Survey Karyawan PT Siprama Komunindo

Karyawan (Inisial)	Kenyamanan	Hubungan Antar karyawan
Karyawan 1	Rendah	Baik
Karyawan 2	Rendah	Tidak Baik
Karyawan 3	Tidak Rendah	Kurang Baik
Karyawan 4	Tidak Rendah	Baik
Karyawan 5	Kurang	Kurang Baik

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil dari data diatas 2 dari 5 responden menyatakan Kenyamanan yang ada pada divisi “sangat rendah” ini artinya kenyamanan dalam fasilitas dan lainya masih belum tercukupi, 2 dari 5 responden menyatakan “Kurang Baik” hubungan antar karyawan, karyawan bertindak sedikit tidak bebas diduga

karyawan dirasa masih sulit dalam mengemukakan pendapatnya. Hal ini bisa berakibat pada kinerja karyawan tiap harinya menjadi kurang. Karena karyawan akan merasa kurang rasa memiliki dengan perusahaan ketika kurang dalam kebebasan berpendapat.

Untuk mendorong karyawan berperilaku secara bijaksana dan sesuai dengan peraturan maka dibutuhkan Lingkungan kerja yang baik untuk diterapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Lumentut (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Sedangkan menurut Fariz Ramadhan (2013) Menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan untuk karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya beberapa pengolahan data hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN".**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungn Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Siprama Komunindo?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo

b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo

c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo

d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Secara praktis, dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo.

b. Bagi Peneliti

Dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya terhadap kinerja karyawan pada PT Siprama Komunindo.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA