

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan dalam dunia bisnis untuk meningkatkan perekonomian perusahaan, karyawan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Terutama persaingan dalam bisnis aksesoris mobil, perusahaan dituntut untuk memenangkan persaingan ataupun bertahan dalam persaingan dibisnis ini. Dengan meningkatkan daya saing penjualan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Super Safe Sejati berdiri sejak tahun 1995 adalah perusahaan dibidang penjualan aksesoris mobil yang berlokasi di jalan Salam Raya No. 85 Rawa Belong, Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Perusahaan ini memulai dari bawah dan belum dikenal masyarakat, karena hanya perusahaan kecil dan belum mempunyai banyak karyawan. Seiring berjalannya waktu PT. Super Safe Sejati mulai meningkat sejak tahun 2000.

Perusahaan membeli suatu gedung dan mulai meningkat secara perlahan untuk dijadikan kantor barunya yang lebih besar yang beralamat di jalan Salam Raya No 10-12 Rawa Belong Kebon Jeruk Jakarta Barat. Semenjak saat itu perusahaan PT. Super Safe Sejati makin dipercaya oleh masyarakat atas produk yang diciptakan nya sendiri. Kemudian pada tahun 2008 perusahaan ini berkembang pesat.

Perusahaan ini adalah perusahaan produsen sekaligus distributor yang melayani pembelian Grosir dan Retail dengan harga partai maupun satuan. Sedangkan sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien

sehingga akan terwujud kinerja yang optimal karena mempengaruhi kinerja yang menjalankan organisasi.

Untuk mencapai itu semua organisasi dalam hal ini, perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan kerja sama dalam organisasi secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Keberadaan SDM sangat penting untuk perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai suatu tujuan didalam organisasi. Maka dibutuhkan peningkatan pengetahuan SDM secara individu dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi perlu adanya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dikarenakan tugas utama kepemimpinan itu sendiri adalah untuk memberikan keputusan, juga arahan kepada karyawan sehingga upaya yang dilakukan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan yang baik adalah pimpinan mampu memberdayakan karyawannya, pimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan dan pimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Menurut pengamatan dan observasi yang peneliti lakukan di PT. Super Safe Sejati bahwa terdapat kepemimpinan di perusahaan itu cukup buruk seperti minimnya arahan yang diberikan, pimpinan yang kurang bersahabat dengan para karyawan sehingga menyebabkan buruknya hubungan antara atasan dengan bawahan, dan kurangnya motivasi yang diberikan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Super Safe Sejati. Sehingga faktor tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang memiliki masalah di PT. Super Safe Sejati adalah masalah Komunikasi. Komunikasi yang baik adalah aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, baik itu dari satu pihak ataupun ke pihak lainnya. Komunikasi mencerminkan upaya organisasi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Adanya komunikasi yang baik akan memberikan dampak positif untuk organisasi dan perusahaan semakin baik dan meningkatkannya kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut pengamatan dan observasi yang peneliti lakukan di PT. Super Safe Sejati salah satu aspek yang membuat kinerja karyawan menurun selain kepemimpinan adalah komunikasi, dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak memberikan informasi kepada karyawan lain terkait produk yang baru datang, kurangnya memberikan pendapat, ide, dan gagasan untuk memberikan peluang dalam meningkatkan kinerja, juga tidak menindaklanjuti keluhan yang diterima perusahaan dan kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan karyawan lainnya yang menyebabkan kesenjangan dalam bekerja yang mempengaruhi kinerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja para karyawan selain komunikasi adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menyangkut dorongan pimpinan dengan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan target yang ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja yang baik adalah pimpinan dapat memberikan dorongan dengan melakukan suatu tindakan secara positif serta memberikan dampak baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Didalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi kerja ini merupakan subyek yang amat

penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Menurut pengamatan peneliti terhadap karyawan PT. Super Safe Sejati terlihat kurangnya motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja yang baik adalah pimpinan dapat memberikan dorongan dan mempengaruhi karyawan disaat bekerja untuk mencapai hasil yang baik, namun di PT. Super Safe Sejati motivasi kerja kurang diperhatikan oleh pimpinan, dikarenakan karyawan kurang dalam menunjukkan semangat dalam bekerja, tidak terobsesi untuk menjadi karyawan terbaik di bidangnya dan tidak memiliki keinginan untuk mencapai target perusahaan. Mengakibatkan buruknya kinerja didalam perusahaan dan tidak dapat bekerja secara optimal di PT. Super Safe Sejati.

Hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya kinerja yang optimal. Sangatlah penting faktor kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan diharapkannya dapat menemukan unsur-unsur yang perlu dikembangkan dan diperbaiki sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Tahun	Target yang harus dicapai seluruh karyawan Jan – Des 2018
JAN 2018	Rp. 600.000,000
FEB 2018	Rp. 550.000,000
MAR 2018	Rp. 550.000,000
APR 2018	Rp. 550.000,000
MEI 2018	Rp. 550.000,000
JUNI 2018	Rp. 550.000,000
JULI 2018	Rp. 550.000,000
AGT 2018	Rp. 550.000,000
SEP 2018	Rp. 550.000,000
OKT 2018	Rp. 550.000,000
NOV 2018	Rp. 550.000,000
DES 2018	Rp. 600.000,000

SUMBER: LAPORAN TARGET BULANAN KARYAWAN PT. SUPER SAFE SEJATI 2018

Tabel 1.2

Tahun	Total Pemasukan Penjualan Jan – Des 2018
JAN 2018	Rp. 617.895,300
FEB 2018	Rp. 548.786.500
MAR 2018	Rp. 529.902.500
APR 2018	Rp. 494.912,800
MEI 2018	Rp. 511.945.000
JUNI 2018	Rp. 540.893.500
JULI 2018	Rp. 512.872.500
AGT 2018	Rp. 585.808.500
SEP 2018	Rp.450.842.500
OKT 2018	Rp.530.574.000
NOV 2018	Rp. 586.315.500
DES 2018	Rp. 559.120.000

SUMBER: BUKU LAPORAN TAHUNAN PT. SUPER SAFE SEJATI 2018

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka judul dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Safe Sejati.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Safe Sejati Jakarta?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Safe Sejati Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Super Safe Sejati Jakarta?
4. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Super Safe Sejati Jakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Safe Sejati Jakarta.
- b) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Safe Sejati Jakarta.

- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Safe Sejati Jakarta.
- d) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Super Safe Sejati Jakarta.

## 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis diantaranya:

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan untuk mengetahui faktor-faktor analisis yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.

### b. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan komunikasi guna meningkatkan hubungan yang baik didalam perusahaan.

### c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah referensi pengetahuan para pembaca dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang lebih luas.

### d. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan untuk masa yang akan datang dan mengetahui faktor-faktor seperti kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Super Safe Sejati Jakarta.