

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era modern seperti saat ini, persaingan bisnis atau persaingan kerja berarti dalam hal sumber daya manusia kemampuan kerja menjadi keinginan yang di perlukan dalam suatu hal organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan, serta organisasi atau usaha-usaha sosial untuk menerima balas jasa atau upah tertentu. Kemampuan kerja terdapat makna sebagai pegawai, karyawan, pekerja dan buruh. Agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik, perusahaan wajib memiliki karyawan berpengetahuan dan berketrampilan yang tinggi dengan usaha untuk mengelola perusahaan secara maksimal sehingga kinerja karyawan dapat bertambah maju atau meningkat.

PT. Bayanaka Bintang Prisma merupakan suatu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor pameran dan interior yang mulai didirikan pada awal tahun 1997. Jasa utama perusahaan ini adalah mulai dari perencanaan, design/gambar, produksi dan mengaplikasikan menjadi sebuah bangunan stand pameran atau interior yang dibutuhkan oleh relasi diperusahaan ini.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang di nilai dari aspek kualitas maupun kuantitas berlandaskan patokan kerja yang ditetapkan oleh bagian organisasi. Pada dasarnya, kinerja adalah suatu yang

individual, karena setiap karyawan memiliki kemampuan berbeda untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Direktur PT. Bayanaka Bintang Prisma mengalami penurunan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Hasil Pra Survei Indikator Kinerja Karyawan Pada PT. Bayanaka Bintang Prisma

Pertanyaan	Hasil		Jumlah Sampel	Target (%)
	Ya	Tidak		
1. Kualitas pekerjaan sudah tercapai	7 (11,5%)	23 (88,5%)	30	100
2. Ketaatan karyawan menunjukkan kedisiplinan kerja	11 (19,4%)	19 (80,6%)	30	100
3. Karyawan sudah teliti dalam pekerjaannya	9 (14,9%)	21 (85,1%)	30	100
4. Pimpinan sudah memberikan contoh kepada karyawan	6 (11%)	24 (89%)	30	100
5. Karyawan memberikan ide dan gagasan terhadap perusahaan	11 (19,4%)	19 (80,6%)	30	100
Jumlah	44 (30%)	106 (70%)		

(Sumber : Data hasil pra survei oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survei tentang kinerja karyawan yaitu, pertanyaan ke-1 terdapat 23 (88.5%) karyawan menjelaskan kualitas pekerjaan belum tercapai, pertanyaan ke-2 terdapat 19 (80.6%) karyawan menjelaskan belum terjadi ketaatan karyawan menunjukan kedisiplinan kerja, pertanyaan ke-3 terdapat 21 (85.1%) karyawan menjelaskan karyawan belum teliti dalam pekerjaannya, pertanyaan ke-4 terdapat 24 (89%) karyawan menjelaskan pemimpin belum memberikan contoh kepada karyawan, dan pertanyaan ke-5 terdapat 19 (80.6%) karyawan belum bisa memberikan ide dan gagasan terhadap perusahaan. Dan jika dilihat dari jumlah keseluruhan menunjukan terdapat 106 (70%) jawaban responden menyatakan TIDAK terhadap keseluruhan pernyataan indikator kinerja karyawan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Bayanaka Bintang Prisma. Dapat dilihat kinerja karyawan pada PT. Bayanaka Bintang prisma secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan kualitas pekerjaan belum tercapai, belum terjadi ketaatan karyawan menunjukan kedisiplinan kerja, karyawan belum teliti dalam pekerjaannya, pemimpin belum memberikan contoh kepada karyawan, dan karyawan belum bisa memberikan ide atau gagasan terhadap perusahaan sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain Gaya kepemimpinan, Komunikasi dan lingkungan Kerja. Menurut

Keith Davis dan John W. Newstrom (2018:136) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan antusias.

Tabel 1.2

Hasil Pra Survei Indikator Gaya Kepemimpinan Pada PT. Bayanaka

Bintang Prisma

Pertanyaan	Hasil		Jumlah Sampel	Target (%)
	Ya	Tidak		
1. Pemimpin mementingkan perhatian kepada karyawan	9 (14.9%)	21 (85.1%)	30	100
2. Pemimpin menegaskan harus meningkatkan kuliatas	7 (11.5%)	23 (88.5%)	30	100
3. Pemimpin berfokus pada tugas untuk memenuhi tujuan tertentu	5 (10%)	25 (90%)	30	100
4. Pemimpin sering melakukan inisiatif yang inovatif	8 (12%)	22 (88%)	30	100
5. Pemimpin bersikap menunjukan rasa persahabatan	11 (19.4%)	19 (80.6%)	30	100
Jumlah	40 (26%)	110 (74%)		

(sumber : data hasil pra survei oleh peneliti)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survei tentang Gaya Kepemimpinan yaitu, pertanyaan ke-1 terdapat 21 (85.1%)karyawan menjelaskan pemimpin belum memperhatikan kepada karyawannya, pernyataan ke-2 terdapat 23 (88.5%) karyawan menjelaskan pemimpin belum tegas terhadap meningkatkan kualitas, pernyataan ke-3 terdapat 25 (90%) karyawan menjelaskan pemimpin belum fokus pada tugas untuk memenuhi tujuan tertentu, pernyataan ke-4 terdapat 22 (88%) karyawan menjelaskan pemimpin belum bisa melakukan inisiatif yang inovatif, dan pertanyaan ke-5 terdapat 19 (80.6%) karyawan pemimpin belum menunjukkan sikap rasa persahabatan. Dan jika dilihat jumlah responden secara keseluruhan menunjukkan terdapat 110 (74%) jawaban responden yang menyatakan TIDAK terhadap seluruh pertanyaan indikator gaya kepemimpinan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel gaya kepemimpinan pada PT. Bayanaka Bintang Prisma. Dapat dilihat gaya kepemimpinan pada PT. Bayanaka Bintang Prisma secara keseluruhan belum sesuai dengan yang harapan, hal ini dikarenakan pemimpin belum memperhatikan kepada karyawannya, pemimpin belum tegas terhadap meningkatkan kualitas, pemimpin belum fokus pada tugas untuk memenuhi tujuan tertentu, pemimpin belum bisa melakukan inisiatif yang inovatif, dan pemimpin belum bisa menunjukkan sikap rasa persahabatan sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Selain Gaya Kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan ini. Menurut Muhammad Busro (2018:207) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dengan komunikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

Tabel 1.3
 Hasil Pra Survei Indikator Komunikasi Pada PT. Bayanaka Bintang

Pertanyaan	Hasil			Target (%)
	Ya	Tidak	Jumlah Sampel	
1. Komunikasi mempengaruhi penyampaian rekan kerja	9 (14.9%)	21 (85.1%)	30	100
2. Rekan kerja keterbukaan dalam komunikasi	7 (11.5%)	23 (88.5%)	30	100
3. Komunikasi baik sesama kerja serta atasan	11 (19.4%)	19 (80.6%)	30	100
4. Menerima tanggapan penting untuk perusahaan	9 (14.9%)	21 (85.1%)	30	100
5. Pemimpin bisa berkomunikasi baik	10 (18%)	20 (82%)	30	100
Jumlah	46 (30%)	104 (70%)		

(Sumber : data hasil pra survei oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survei tentang komunikasi yaitu, pernyataan ke-1 terdapat 21 (85.1%) karyawan menjelaskan komunikasi belum mempengaruhi penyampaian terhadap rekan kerja, pernyataan ke-2 terdapat 23 (88.5%) karyawan menjelaskan belum adanya keterbukaan dalam komunikasi terhadap rekan kerja, pernyataan ke-3 terdapat 19 (80.6%) karyawan menjelaskan belum adanya komunikasi baik sesama kerja serta atasan, pernyataan ke-4 terdapat 21 (85.1%) karyawan menjelaskan belum bisa menerima tanggapan penting untuk perusahaan, dan pernyataan ke-5 terdapat 20 (82%) karyawan menjelaskan pemimpin tidak bisa mempermudah dalam menuntaskan pekerjaan. Dan jika dilihat dari jumlah responden secara keseluruhan terdapat 104 (70%) jawaban responden yang menyatakan TIDAK terhadap seluruh pertanyaan indikator komunikasi.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel komunikasi pada PT. Bayanaka Bintang Prisma. Dapat dilihat komunikasi pada PT. Bayanaka Bintang Prisma secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan karena komunikasi belum mempengaruhi penyampaian terhadap rekan kerja, belum adanya keterbukaan dalam komunikasi terhadap rekan kerja, belum adanya komunikasi baik sesama rekan kerja serta atasan, belum bisa menerima menerima tanggapan penting untuk perusahaan, dan pemimpin tidak bisa mempermudah dalam menuntaskan pekerjaan sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Selain komunikasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan ini. Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugasnya seperti penerangan ruangan yang memadai, ventilasi udara, adanya AC dan sebagainya.

Tabel 1.4
 Hasil Pra Survei Indikator Lingkungan Kerja Pada PT. Bayanaka Bintang

Pertanyaan	Hasil		Jumlah Sampel	Target (%)
	Ya	Tidak		
1. Penerangan cahaya ditempat kerja sudah baik	8 (12%)	22 (88%)	30	100
2. Sirkulasi udara ditempat kerja cukup memuaskan	5 (10%)	25 (90%)	30	100
3. Kondisi dilingkungan kerja sudah aman	9 (14.9%)	21 (85.1%)	30	100
4. Atasan membantu karyawan mencapai nilai kerja	6 (11%)	24 (89%)	30	100
5. Karyawan mempengaruhi produktivitas	4 (9.5%)	26 (90.5%)	30	100
Jumlah	32 (22%)	118 (78%)		

(Sumber : data hasil pra survei oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survei tentang lingkungan kerja yaitu, pernyataan ke-1 terdapat 22 (88%) karyawan menjelaskan penerangan cahaya ditempat kerja belum memadai, pernyataan ke-2 terdapat 25 (90%) karyawan menjelaskan sirkulasi udara ditempat kerja belum memuaskan, pernyataan ke-3 terdapat 21 (85.1%) karyawan menjelaskan kondisi lingkungan kerja belum aman, pernyataan ke-4 terdapat 24 (89%) karyawan menjelaskan atasan kurang membantu karyawan untuk mencapai nilai-nilai kerja, dan pernyataan ke-5 terdapat 26 (90.5%) karyawan menjelaskan belum terjadi hubungan karyawan dilingkungan kerjanya mempengaruhi produktivitas. Dan jikadilihat dari jumlah responden secara keseluruhan menunjukkan terdapat 118 (78%) jawaban responden yang menyatakan TIDAK terhadap seluruh pertanyaan indikator lingkungan kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survei maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel lingkungan kerja pada PT. Bayanaka Bintang Prisma. Dapat dilihat lingkungan kerja pada PT. Bayanaka Bintang Prisma secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan penerangan cahaya ditempat kerja belum memadai, sirkulasi udara ditempat kerja belum memuaskan, kondisi lingkungan kerja belum aman, atasan kurang membantu karyawan untuk mencapai nilai-nilai kerja, dan belum terjadi hubungan karyawan dilingkungan kerjanya mempengaruhi produktivitas sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian yang sudah dilakukan, yaitu penelitian yang telah dilakukan oleh Agnes Adelvin Lalamentik, Paulus Kindangen, dan Victor Lengkong (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado”. Yang menemukan hasilnya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, penelitian dari Lydia Anggreiny Sualang, Irvan Trang dan Rita N. Taroreh (2021). “Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bitung”. Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian dari Yulita Silvia Suawah, Maryam Mangantar dan Bode Lamanauw (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado”. Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh PT. Sumber Usaha Saranajaya selama ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang membedakan penelitian dengan tiga penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayanaka Bintang Prisma”**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap pada PT. Bayanaka Bintang Prisma?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap pada PT. Bayanaka Bintang Prisma?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap pada PT. Bayanaka Bintang Prisma?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pada PT. Bayanaka Bintang Prisma?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayanaka Bintang Prisma.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayanaka Bintang Prisma.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayanaka Bintang Prisma?
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayanaka Bintang Prisma.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran yang akan berguna untuk pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa yang akan mendatang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

2) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literature untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.