

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi di dalam institusi ataupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat berkaitan dengan SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan. MSDM sendiri memiliki manfaat dan juga fungsi yang banyak serta berguna dalam mengatur dan memberdayakan SDM yang ada dan direncanakan untuk bergabung dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin di capai. Dalam tujuan tersebut maka perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan visi dan misi yang ingin di capai. Salah satu hal untuk mewujudkan visi dan misi tersebut maka perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik guna membantu mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh sangat baik atau buruk terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi dan mengayomi karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan tidak akan mendapatkan tekanan yang berlebihan serta karyawan bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai.

sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Pemimpin juga harus mempunyai cara komunikasi yang baik terhadap karyawan, dan sebaliknya karyawan harus bisa melakukan komunikasi dengan baik terhadap karyawan maupun terhadap tim. Dengan komunikasi yang baik dan lancar maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan. Namun jika komunikasi antara pemimpin dengan karyawan dan karyawan terhadap tim tidak berjalan dengan baik, maka akan terjadi *miscommunication* yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi adalah sebuah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor terhadap baik atau tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan dan kehidupan bersosial pada tempat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melaksanakan kegiatan operasional, perusahaan mencangkup situasi yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja maupun antar atasan dengan bawahan. Perusahaan tentu memiliki kaitan yang erat dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di dalam dan di sekitar tempat kerja.

Kinerja karyawan yang baik tentunya terdapat segala upaya pemimpin yang dapat mengelola pekerjaan karyawan di suatu perusahaan atau organisasi dengan bermacam ide yang dilakukan oleh pemimpin untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan tentunya bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Save The Children Indonesia berusaha untuk membangun kinerja yang lebih baik lagi guna tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan pra survey yang dilakukan pada Save The Children Indonesia terdapat penurunan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survey Indikator**  
**Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia**

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Jumlah (%)
		Ya	Tidak		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30	100
2	Saya menghargai pendapat rekan kerja	12 (40%)	18 (60%)	30	100
3	Saya mengikuti arahan dari pimpinan dengan baik	12 (40%)	18 (60%)	30	100
4	Saya selalu sharing terkait pengalaman kerja atau pengetahuan pekerjaan kepada rekan kerja	13 (43,3%)	17 (56,7%)	30	100
5	Saya memberi kontribusi kerja yang baik terhadap tim	10 (33,3)	20 (66,7)	30	100
<b>JUMLAH</b>		<b>58 (38%)</b>	<b>92 (62%)</b>		

*(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang Kinerja Karyawan, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 19 karyawan atau 63,3% responden menyatakan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa karyawan tidak menghargai pendapat rekan kerja dan tidak mampu bekerja dalam tim. Pernyataan ke-3 terdapat 18

karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa karyawan tidak mengikuti arahan dari pimpinan dengan baik. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa karyawan tidak selalu sharing terkait pengalaman kerja atau pengetahuan pekerjaan kepada rekan kerja. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 20 karyawan atau 66,7% responden menyatakan bahwa karyawan tidak memberi kontribusi kerja yang baik terhadap tim. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 58 (38%) jawaban responden yang menyatakan YA, dan 92 (62%) yang menyatakan TIDAK terhadap pernyataan indikator kinerja karyawan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel kinerja karyawan pada Save The Children Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam membangun kinerja karyawan yang baik belum berhasil seperti yang diharapkan, hal ini terjadi karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, karyawan tidak dapat menghargai pendapat rekan kerja dan tidak mampu bekerja dalam tim, karyawan tidak mengikuti arahan dari pimpinan dengan baik, karyawan tidak selalu sharing terkait pengalaman kerja atau pengetahuan pekerjaan pada rekan kerja, karyawan tidak memberi kontribusi kerja yang baik terhadap tim sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Tidak hanya kinerja karyawan, gaya kepemimpinan juga diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini. Gaya kepemimpinan merupakan cara dari seorang pemimpin dalam membimbing, mengarahkan dan mengatur elemen kelompok atau organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan serta memaksimalkan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan hasil pra survey tentang Gaya Kepemimpinan pada Save The Children Indonesia.

**Tabel 1.2**

**Hasili Pra Survey Indikator Gaya Kepemimpinan pada Save The Children Indonesia**

NO	Pernyataan	Jawaban (%)	Jumlah	Jumlah
----	------------	-------------	--------	--------

		<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>	<b>Responden</b>	<b>(%)</b>
1	Pemimpin menjadi inspirasi atau motivator untuk tim kerja?	12 (40%)	18 (60%)	30	100
2	Pemimpin bertanggung jawab dengan baik terhadap tim kerja?	14 (46,7%)	16 (53,3%)	30	100
3	Pemimpin sudah memberikan ilmu kerja yang baik?	13 (43,3%)	17 (56,7%)	30	100
4	Pemimpin telah membimbing tim kerja dengan baik?	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30	100
5	Pemimpin dapat menyelesaikan masalah dengan solusi terbaik?	12 (40%)	18 (60%)	30	100
<b>JUMLAH</b>		<b>62 (41%)</b>	<b>88 (59%)</b>		

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang Gaya Kepemimpinan, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak menjadi inspirasi atau motivator untuk tim kerja. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 16 karyawan atau 53,3% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak bertanggung jawab dengan baik terhadap tim kerja. Pernyataan ke-3 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak atau belum memberikan ilmu kerja yang baik. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 19 karyawan atau 63,3% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak atau belum membimbing

tim kerja dengan baik. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa pemimpin tidak dapat menyelesaikan masalah dengan solusi terbaik. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 62 (41%) jawaban responden yang menyatakan YA, dan 88 (59%) yang menyatakan TIDAK terhadap pernyataan indikator gaya kepemimpinan.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel gaya kepemimpinan pada Save The Children Indonesia. Gaya kepemimpinan pada Save The Children Indonesia secara keseluruhan tidak seperti yang diharapkan, hal ini terjadi karena pemimpin tidak menjadi motivator untuk tim kerja, pemimpin tidak bertanggung jawab dengan baik terhadap tim kerja, pemimpin tidak memberikan ilmu kerja yang baik, pemimpin tidak membimbing tim kerja dengan baik, pemimpin tidak dapat menyelesaikan masalah dengan solusi terbaik sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, komunikasi diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini. Komunikasi merupakan pertukaran informasi ataupun pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan secara langsung maupun tidak langsung, atau dengan menggunakan maupun tidak menggunakan media.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey Indikator Komunikasi pada Save The Children Indonesia**

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		
1	Komunikasi terjalin dengan baik antara atasan kepada bawahan atau	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30	100

	sebaliknya?				
2	Menerima pendapat sesama tim kerja saat berkomunikasi?	13 (43,3%)	17 (56,7%)	30	100
3	Bahasa Komunikasi sesama tim kerja menyudutkan dalam satu pandangan saja?	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30	100
4	Saya sudah menggunakan Bahasa komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja	12 (40%)	18 (60%)	30	100
5	Penyampaian dalam berkomunikasi dijalankan dengan baik?	11 (36,7%)	19 (63,3%)	30	100
<b>JUMLAH</b>		<b>66</b> <b>(44%)</b>	<b>84</b> <b>(56%)</b>		

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang Komunikasi, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 20 karyawan atau 66,7% responden menyatakan bahwa komunikasi tidak terjalin dengan baik antara atasan kepada bawahan atau sebaliknya. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa karyawan tidak menerima pendapat sesama tim kerja saat berkomunikasi. Pernyataan ke-3 terdapat 20 karyawan atau 66,7% responden menyatakan bahwa bahasa komunikasi sesama tim kerja menyudutkan dalam satu pandang saja. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa belum menggunakan bahasa komunikasi dengan baik

terhadap rekan kerja . Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 19 karyawan atau 63,3% responden menyatakan bahwa penyampaian dalam komunikasi tidak dijalankan dengan baik. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 66 (44%) jawaban responden yang menyatakan YA, dan 84 (56%) yang menyatakan TIDAK terhadap pernyataan indikator komunikasi.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survey di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel komunikasi pada Save The Children Indonesia. Dapat dilihat bahwa komunikasi karyawan pada Save The Children Indonesia secara keseluruhan tidak berjalan dengan baik serta belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi karena komunikasi tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan begitupun sebaliknya, sesama tim kerja tidak menerima pendapat saat berkomunikasi, bahasa komunikasi sesama tim kerja menyudutkan dalam satu pandangan saja, tidak menggunakan Bahasa komunikasi dengan baik terhadap rekan kerja, penyampaian dalam berkomunikasi tidak dijalankan dengan baik. Hal tersebut menyebabkan komunikasi dalam pekerjaan yang diharapkan tidak memberikan kesan yang baik pada kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Indikator Lingkungan Kerja pada Save The Children Indonesia**

NO	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target (%)
		Ya	Tidak		



1	Apakah penerangan di perusahaan saya baik?	12 (40%)	18 (60%)	30	100
2	Apakah suhu udara di tempat kerja saya baik?	9 (30%)	21 (70%)	30	100
3	Apakah suara bising membuat saya tidak fokus dalam bekerja?	17 (56,7%)	13 (43,3%)	30	100
4	Apakah warna di lingkungan tempat kerja mempengaruhi kinerja saya?	16 (53,3%)	14 (46,7%)	30	100
5	Apakah ruang gerak di perusahaan saya baik?	10 (33,3%)	20 (66,7%)	30	100
<b>JUMLAH</b>		<b>64</b> <b>(43%)</b>	<b>86</b> <b>(57%)</b>		

(Sumber data : hasil pra survey oleh peneliti)

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat dijelaskan bahwa hasil pra survey tentang Lingkungan Kerja, yaitu pada pernyataan ke-1 terdapat 18 karyawan atau 60% responden menyatakan bahwa penerangan di perusahaan tidak baik. Untuk pernyataan ke-2 terdapat 21 karyawan atau 70% responden menyatakan bahwa suhu udara di tempat kerja tidak baik. Pernyataan ke-3 terdapat 17 karyawan atau 56,7% responden menyatakan bahwa suara bising membuat tidak fokus dalam bekerja. Selanjutnya pernyataan ke-4 terdapat 16 karyawan atau 53,3% responden menyatakan bahwa warna di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Dan pada pernyataan ke-5 terdapat 20 karyawan atau 66,7% responden menyatakan bahwa ruang gerak di perusahaan tidak baik. Jika dilihat jumlah jawaban responden secara keseluruhan terdapat 64 (43%) jawaban responden yang menyatakan YA, dan 86 (57%) yang menyatakan TIDAK terhadap pernyataan indikator lingkungan kerja.

Dari seluruh penjelasan hasil pra survet maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah atau fenomena variabel lingkungan kerja pada Save The Children Indonesia. Dapat dilihat lingkungan kerja pada Save The Children Indonesia secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan penerangan di lingkungan kerja tidak baik, suhu udara di lingkungan kerja yang tersedia tidak baik, suara bising di lingkungan kerja membuat tidak fokus, warna di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan ruang gerak ditempat kerja tidak baik sehingga perlu dilakukan pembuktiannya melalui suatu penelitian ini.

Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi, dan memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang akan memakan waktu serta proses yang cukup panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan juga bimbingan, harus dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan dalam bekerja serta berhasil mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena masalah pada latar belakang penelitian ini, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SAVE THE CHILDREN INDONESIA”**

## **B. Perumusan Masalah**

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

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia?

3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SaveThe Children Indonesia ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Save The Children Indonesia.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

- a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja, yang kemudian 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 mendatang.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang relevan terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk penerapan dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia kerja. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti tentang permasalahan-permasalahan mengenai manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh perusahaan serta dapat menjadi pedoman peneliti dalam berkiprah di dunia kerja mendatang. Dan diharapkan menjadi referensi untuk penelitian berikutnya mengenai topik ini kepada penelitian selanjutnya.

