

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan satu aspek penting organisasi untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Pemberdayaan sumber daya manusia di dalam organisasi harus diarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan memberikan peran yang aktif bagi manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Efektif tidaknya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerja sama individu dalam kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi diberbagai bidang baik ekonomi, politik, budaya, sosial, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini menuntut masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Hal ini berlaku juga bagi organisasi atau Perusahaan. Persaingan yang sangat tajam mengharuskan perusahaan memiliki keunggulan kompetitif untuk dapat bersaing. Keunggulan kompetitif dapat

dibentuk melalui berbagai cara salah satunya dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Menciptakan sebuah perusahaan yang unggul dan berkualitas harus dimulai dengan membentuk Sumber Daya Manusia yang kompeten, profesional serta keinginan untuk terus belajar. Dalam membentuk Sumber Daya Manusia hendaknya didukung melalui Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan Lingkungan Kerja yang baik, hal ini bertujuan agar proses pengembangan karyawan semakin optimal karena tidak hanya dikontrol oleh masing-masing individu, melainkan secara sistematis dan kolektif.

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja yang baik oleh setiap sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu menangani permasalahan yang ada didalam perusahaan, dengan menggunakan komunikasi yang baik sehingga terciptanya lingkungan kerja yang baik dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dimana faktor tersebut sangat berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya gaya

kepemimpinan yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2013) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan harus diterapkan di suatu perusahaan agar bisa mewujudkan setiap visi dan misi suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, baik dan mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik.

Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan untuk menggapai tujuan tertentu. Tapi tidak semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sama. Seorang yang memiliki karakter kepemimpinan biasanya memiliki visi dan misi yang sudah jelas, kemudian menyuarakan visi dan misinya kepada kelompoknya dengan cara sedemikian rupa sehingga mengubah visi misi tersebut menjadi visi misi perusahaan.

Selain Gaya Kepemimpinan, komunikasi juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari

seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi merupakan proses dimana seorang (komunikator) mengirim stimuli (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan) (Haryani, 2016), komunikasi didalam suatu perusahaan merupakan aktivitas yang penting, karena komunikasi sebagai sarana yang digunakan baik secara formal maupun informal, untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada pemimpin, memberikan arahan kepada bawahan dan sebagainya.

Secara umum tujuan komunikasi dalam perusahaan adalah sebagai sarana dalam memberikan informasi kepada atasan atau bawahan dan juga antar karyawan, kemudian komunikasi bertujuan sebagai sarana mempersuasi diantara anggota dalam suatu perusahaan, hal ini ditujukan agar mencapai tujuan suatu perusahaan.

Komunikasi dibagi menjadi dua jenis yaitu komunikasi yang dilakukan secara verbal dan komunikasi yang dilakukan secara non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa dalam bentuk lisan dalam penyampaian informasi. Kemudian, Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa dalam bentuk bukan lisan. Komunikasi Non Verbal dalam penyampaiannya biasanya berbentuk tulisan.

Selain Komunikasi, Lingkungan Kerja juga sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2000:199) menyatakan

lingkungan kerja yaitu pekerjaan yang dapat mengerakan pekerja untuk semangat kerja misalnya, keamanan, kebersihan, suara dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang baik juga akan membantu memelihara kondisi yang karyawan terjaga, tidak lesu dalam bekerja dan dapat bekerja lebih lama. Kondisi fisik karyawan yang terjaga ini membuat karyawan mempunyai semangat kerja yang baik. Menurut (2009), lingkungan kerja adalah serangkai kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Ketika sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga para karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien.

Dari penjelasan diatas telah dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja yang ada akan membuat seluruh karyawan dengan segenap kekuatannya secara bersama-sama memberikan yang terbaik untuk tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

PT Perkebunan Nusantara XIII mengawali perjalanannya pada tahun 1996. Perusahaan yang merupakan satu-satunya BUMN perkebunan di wilayah Kalimantan ini adalah hasil penggabungan dari Proyek Pengembangan 8 (delapan) PTP yaitu PTP VI, VII, XII, XIII, XVIII, XXIV-V, XXVI dan XXIX. Pada tahun 2014, perubahan struktur permodalan diikuti dengan perubahan status hukum PT Perkebunan

Nusantara XIII (Persero) dari Badan Usaha Milik Negara menjadi anak perusahaan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) sehingga menyebabkan perubahan nama dari PT Perkebunan Nusantara XIII (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIII sebagaimana dimuat dalam Akte Notaris Nanda Fauz Iwan, SH, M.Kn Nomor 33 Tanggal 23 Oktober 2014. PT Perkebunan Nusantara XIII yang merupakan salah satu anak perusahaan Holding Perkebunan PT PN III (Persero) melakukan peremajaan kebun kelapa sawit. PT PN XIII Kebun Ngabang berlokasi di Dusun ampar Saga RT 001 RW 001 Ngabang, Kabupaten Sanggau Kalimantan Barat.

Penelitian ini berupaya untuk menggali seberapa besar kinerja karyawan pada PTPN XIII Kebun Ngabang. Variabel yang akan diteliti pada PTPN XIII Kebun Ngabang yang menentukan kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja merupakan kebutuhan eksistensi manusia, terutama karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama, dan berorientasi pada pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan yang terjadi di PTPN XIII Kebun Ngabang masih mengalami masalah seperti kurang jelasnya menyampaikan instruksi dan prosedur kerja karyawan, masih belum tegas dalam pemberian sanksi kepada karyawan jika ada yang melakukan pelanggaran atau tidak disiplin waktu dalam bekerja serta pemimpin kurang mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja lebih baik dan belum bisa mengerti bagaimana keluhan-keluhan karyawan di perusahaan karena banyaknya karyawan yang bekerja di

lapangan sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin maupun sesama karyawan. Dan juga kondisi lingkungan fisik di PTPN XIII Kebun Ngabang tentunya berbeda-beda tergantung bidang-bidang dan tugas-tugas, mauoun bagian yang ada dalam perusahaan. Seperti lingkungan yang berada di ruangan tentunya sangat berbeda dengan karyawan yang berada di lapangan, di ruangan sendiri kondisinya masih kurang nyaman seperti suasana ruang kantor yang sempit, sebagian besar ruang kantor masih mengandalkan penerangan dari lampu listrik karena sinar matahari tidak dapat menjangkau ruangan, tidak terdapat AC (*air conditioner*) pada ruangan karyawan hanya ada di ruang tamu saja. Kondisi lingkungan psikis salah satu masalahnya adalah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, karena dengan kondisi tempat karyawan yang berbeda ada yang di ruangan maupun di lapangan sehingga kurangnya komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya seperti karyawan yang berada di ruangan dengan karyawan yang berada di lapangan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan yang dapat menunjang semangat kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh manajemen. Dimana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja suatu perusahaan tidak memadai, maka dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian masalah tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh**

Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN XIII Kebun Ngabang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PN XIII Kebun Ngabang?
2. Bagaimana pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PN XIII Kebun Ngabang?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT PN XIII Kebun Ngabang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PN XIII Kebun Ngabang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PN XIII Kebun Ngabang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT PN XIII Kebun Ngabang.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk dasar yang obyektif dalam mengambil keputusan dan menjadi bahan acuan untuk perusahaan dalam menentukan sikap kepada karyawan dengan memberikan pengaruh yang positif di dalam perusahaan.

2. Manfaat Akademis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan realita yang terjadi di perusahaan/Organisasi mengenai masalah-masalah yang ada dalam manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan/Organisasi

Sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menerapkan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja yang sesuai dengan kondisi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.