

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam dunia bisnis ditentukan oleh Kinerja SDM. Kinerja dicapai dari hasil kerja karyawan sesuai dengan peran serta jabatan yang didudukinya. Kinerja merupakan sebuah pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan. Sumber daya manusia(SDM) yang rendah kinerjanya dapat menyebabkan terhambatnya organisasi dalam mencapai tujuan (Reza, 2010).

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja SDM agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

Kinerja SDM dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu perusahaan yang baik. Suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja SDM yang tinggi sebab

dengan tingginya kinerja SDM akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang. Kinerja SDM juga akan memengaruhi banyaknya *output* yang sesuai dengan waktu yang ditentukan.

PT Dua Putra Pati sebagai salah satu perusahaan melakukan kegiatan ekspor hasil laut. Perusahaan ini memiliki aktivitas usaha yaitu menjual dan mengekspor hasil laut seperti ikan, cumi-cumi, dan udang. Dalam upaya meningkatkan kegiatan pencapaian ekspor hasil perikanan secara maksimal, maka perusahaan memberikan pembebanan target kerja. Hal yang melatarbelakangi permasalahan bahwa dalam upaya yang dilakukan perusahaan kurang memberikan hasil yang maksimal. Berikut ini hasil pencapaian ekspor perikanan selama periode 2014-2017 :

Tabel 1.1.
Data Ekspor Hasil Perikanan Tahun 2014-2017
(dalam satuan ton)

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Pencapaian
2014	436.000	304.202	70,9%
2015	436.000	384.202	89%
2016	436.000	316.217	73%
2017	450.000	323.415	71,8%

Sumber : PT. Dua Putra Pati, 2017

Berdasarkan data ekspor penjualan selama periode 2014 hingga 2017 terlihat bahwa pada tahun 2014 hingga 2015 terjadi peningkatan yang signifikan hingga mencapai 89%. Akan tetapi pada tahun 2015 hingga 2017 terjadi penurunan yang signifikan yaitu hingga mencapai penurunan hingga 71,8%. Berdasarkan penurunan penjualan produk tersebut, memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan pada perusahaan kurang maksimal. Pencapaian hasil ekspor di PT. Dua Putra Pati masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Hasil ekspor

yang fluktuatif tersebut memberikan indikasi bahwa kinerja SDM.PT. Dua Putra Pati belum sesuai dengan yang diharapkan karena belum sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Kinerja SDM merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan dimanapun tidak terkecuali bagi PT. Dua Putra Pati, karena kinerja SDM mempengaruhi keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kinerja SDM yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kinerja SDMnya adalah dengan cara memperhatikan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan Kepala Bagian Kepegawaian untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja SDM di PT. Dua Putra Pati yang kemudian didapatkan data mengenai permasalahan kinerja SDM yaitu :

1. Berdasarkan kualitas kerja dengan indikator mengenai keberhasilan. Masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal.
2. Berdasarkan kuantitas kerja dengan indikator mengenai kecepatan. Masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3. Berdasarkan kerjasama dalam kerja dengan indikator mengenai kekompakan. Masih kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi.
4. Berdasarkan inisiatif kerja dengan indikator mengenai kemampuan. Masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya naik. Tingginya ketidakhadiran pegawai ini berhubungan dengan kinerja SDM yang menurun. Tidak hanya terlihat dari data absensi karyawan yang menjadi penyebab penurunan kinerja SDM tetapi jumlah pencapaian produksi pun dapat menjadi faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja SDM. Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh banyak faktor.

Fenomena yang penulis temukan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan bahwa terdapat permasalahan dalam cara pemimpin dalam memimpin karyawan. Pada proses ini pemimpin memiliki peran yang sangat erat menentukan dalam pelaksanaan perusahaan. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas kemana perusahaan akan dibawa.

Kinerja SDM yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja SDM adalah gaya kepemimpinan yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat menunjang kinerja SDMnya agar lebih baik.

Masalah kualitas komunikasi antar bagian yang juga ditemui pada PT Dua Putra Pati yaitu kurangnya hubungan keakraban, kurangnya informasi yang jelas, kurangnya diskusi, kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan sehingga kualitas kerja karyawan berkurang yang menyebabkan sering terjadinya keluhan pelanggan. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi antar pihak. Komunikasi yang baik dapat dimengerti oleh setiap pihak. Apabila bahasa *verbal* bisa tidak dimengerti, komunikasi menggunakan gerak-gerik misalnya tersenyum, mengacungkan tangan, mengangkat bahu bisa dilakukan.

Penelitian ini mencoba mengangkat permasalahan yang terjadi pada PT Dua Putra Pati terkait kinerja SDM yang diukur melalui dua indikator yaitu kepemimpinan transformasional dan kualitas komunikasi. Dari pengamatan yang dilakukan pada PT Dua Putra Pati ditemukan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT Dua Putra Pati dirasa belum optimal, para bawahan enggan untuk mengeluarkan ide-ide atau pendapat yang dapat dipertimbangkan untuk pengambilan keputusan dalam perusahaan, Sedangkan yang terjadi di PT Dua Putra Patikualitas komunikasi antara sesama rekan kerja juga kurang terjalin dengan baik. .

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diperlukan solusi terbaik dalam meningkatkan kinerja SDM, diantaranya dengan menambah variabel kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri atau *work it self* dalam memediasi hubungan dalam meningkatkan kinerja SDM pada PT Dua Putra Pati. *Work it self* sangat diperlukan dalam menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan senang terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya, apalagi jika ditunjang dengan adanya kualitas komunikasi yang baik antar pihak yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan judul PENINGKATAN *WORK IT SELF* BERBASIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA SDM (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Dua Putra – Pati).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan adanya uraian latar belakang yang dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang akan dilakukan penelitian ini adalah bagaimana upaya yang dilakukan perusahaan agar *work it self* dan kinerja SDM dapat meningkat, sehingga pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work it self* pada PT. DUA PUTRA PATI ?
2. Adakah pengaruh kualitas komunikasi terhadap *work it self* pada PT. DUA PUTRA PATI ?
3. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM pada PT. DUA PUTRA PATI ?

4. Adakah pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM pada PT. DUA PUTRA PATI ?
5. Adakah pengaruh *work it self* terhadap kinerja SDM pada PT. DUA PUTRA PATI ?

1.3. Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *work it self* pada PT. DUA PUTRA PATI.
2. Untuk mengetahui pengaruh kualitas komunikasi terhadap *work it self* pada PT. DUA PUTRA PATI.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM pada PT. DUA PUTRA PATI.
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM pada PT. DUA PUTRA PATI.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work it self* terhadap kinerja SDM pada PT. DUA PUTRA PATI.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini dibagi beberapa pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan mengenai peningkatan kinerja SDM melalui kepemimpinan transformasional,

dan kualitas komunikasi serta *work it self*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memacu penelitian yang lebih baik pada masa yang akan datang, mengenai masalah – masalah yang dibahas dalam penelitian.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman dalam ilmu yang bisa diterapkan selama pendidikan khususnya SDM.

3. Bagi PT. DUA PUTRA PATI.

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi sehingga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja SDM perusahaan.
- b. Memberikan masukan kepada pemimpin agar dapat mempengaruhi karyawan , agar karyawan mampu meningkatkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.