

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang begitu pesat menuntut karyawan perusahaan didunia, khususnya di Indonesia untuk bekerja secara profesional. Profesionalisme dalam bekerja dibutuhkan untuk membuat perusahaan tetap kompetitif. Memperkuat kapasitas perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki atau dengan kata lain kinerja karyawan perusahaan merupakan strategi untuk selalu dapat berkompetisi. Kinerja karyawan merupakan faktor pendukung utama dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Salah satu faktor yang dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik adalah kepemimpinan (Ananto, 2014). Menurut Robbins (2008), bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Berkembangnya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan suatu perusahaan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sesuai dengan pernyataan Santoso (2006), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja karyawan dipengaruhi pula oleh komunikasi internal (Siswandi, 2010). Komunikasi internal adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (simbol) dalam sebuah entitas (Siagian, 2002). Pada organisasi, komunikasi merupakan peranan yang sangat penting. Komunikasi merupakan unsur pertama dalam berbisnis. Terutama, ditegaskan bahwa komunikasi merupakan darah sebagai suatu sumber kehidupan bagi setiap organisasi dan merupakan suatu kunci sukses dalam karier bisnis dan kehidupan pribadi. Selain itu tanpa adanya komunikasi yang baik maka organisasi itu tidak akan berfungsi. Sesuai dengan pernyataan Siswandi (2010) bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal lain yang harus diperhatikan dalam upaya menjaga kinerja karyawan adalah kompensasi (Santoso, 2006). Kompensasi menurut Hasibuan (2011) adalah imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan. Adanya kompensasi bertujuan sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Lizar (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat membantu perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Ananto, 2014). Menurut Dito (2010) disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, Karen tujuan perusahaan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupan. Maka dari itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Santoso (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam, diantaranya Ananto (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lizar (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Siswandi (2010) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Anastasia (2016) menyatakan bahwa komunikasi internal dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Santoso (2006) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu menarik minat peneliti untuk meneliti kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu cerminan dari tata kelola sebuah perusahaan yang baik. Penelitian ini mengacu pada penelitian Santoso (2006). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu penggunaan variabel komunikasi internal (Siswandi, 2010). Hal ini dikarenakan komunikasi internal mampu mendorong terciptanya iklim kerja yang kondusif sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Perkembangan isu mengenai kinerja karyawan mendorong adanya peningkatan perhatian terhadap faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadapnya, diantaranya adalah kepemimpinan, komunikasi internal, kompensasi, dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis secara empiris pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti dan Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan pembenahan sistem dan kinerja perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi internal, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga mampu menjadi karyawan yang berdedikasi tinggi kepada perusahaan.