

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan perusahaan tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan perusahaan. Agar pencapaian tujuan perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Ini merupakan tugas bagi pemimpin untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat.<sup>1</sup>

Dalam era globalisasi menuntut perusahaan-perusahaan untuk dapat lebih bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Menurut Brahmasari sebagaimana dikutip oleh Fajar Irawan dan Edy Rahardja bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan organisasi.<sup>2</sup>

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

---

<sup>1</sup> Kiswanto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda." *Jurnal EKSIS* Vol. 6 No.1 (2010): 1429, diakses pada 28 Februari, 2019, <http://www.karyailmiah.polnes.ac.id>

<sup>2</sup> Fajar Irawan dan Edy Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Warna Alam Indonesia)." *Diponegoro Of Journal Management* Vol.4 No.2 (2015): 1, diakses pada 24 Maret, 2019, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbrb>

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.<sup>3</sup> Menurut Sedarmayanti sebagaimana dikutip oleh Diah Indriani Surwondo dan Eddy Madiono Sutanto bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.<sup>4</sup>

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan dan komunikasi yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain.<sup>5</sup>

Menurut Handoko sebagaimana dikutip oleh Ainur Rahman dan Arik Prasetya bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai kinerja maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk

---

<sup>3</sup> Aurelia Potu, "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado." *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 (2013): 1209, diakses pada 28 Februari, 2019, [ejournal.unsrat.ac.id](http://ejournal.unsrat.ac.id)

<sup>4</sup> Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.17 No.2 (2015): 137, diakses pada 5 Maret, 2019, <http://repository.petra.ac.id>

<sup>5</sup> Fajar Irawan dan Edy Rahardja, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Warna Alam Indonesia)." 2.

mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Menurut Slamet sebagaimana dikutip oleh Ainur Rahman dan Arik Prasetya bahwa kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan.<sup>6</sup>

Kepemimpinan merupakan masalah manusia yang bersifat unik. Masalahnya tidak sekedar menyentuh kehidupan manusia sebagai individu, tetapi juga sebagai makhluk sosial. Oleh karena itu, setiap proses kepemimpinan dalam keunikannya masing-masing, tidak dapat melepaskan diri dari kondisi yang bersifat dan bernilai manusiawi. Pemimpin adalah manusia dan orang yang dipimpin pun manusia juga. Dalam keadaan seperti itu bilamana proses kepemimpinan dilaksanakan secara tidak manusiawi, maka berbagai masalah akan terjadi, yang akhirnya akan berakibat prosesnya berlangsung tidak efektif. Pemimpin harus mampu memelopori semua perbuatan yang baik, agar diikuti oleh bawahan atau rakyatnya, bukan hanya memerintah dan menganjurkan, sedangkan pemimpin tetap tinggal dibelakang meja saja.<sup>7</sup> Hal tersebut sesuai firman Allah Subhanahuwata'ala dalam surat Al-Ahzab (33) ayat 21:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ  
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

<sup>6</sup> Ainur Rahman dan Arik Prasetya. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 63 No.1 (2018): 83, diakses pada 21 April, 2019, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)

<sup>7</sup> Luvi Rizki Pradana, dkk., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 10 No.2 (2016): 128, diakses pada 28 Februari, 2019, <https://jurnal.unej.ac.id>

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang-orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.” (Al-Ahzab (33): 21).<sup>8</sup>

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Dalam rangka membentuk kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan maka perlu adanya komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Kegiatan komunikasi terjadi mulai dari pimpinan kepada karyawannya, serta antara sesama karyawan membentuk suatu garis hubungan diantara pemberi pesan dan penerima pesan. Menurut Hasan sebagaimana dikutip oleh Luvi Rizki Wardhana bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pikiran, perasaan dari seseorang kepada orang lain serta sebagai pengoperan ide dan gagasan untuk menyatukan kekuatan sehingga terjadi interaksi antara orang-orang yang berkomunikasi, menuju pencapaian tujuan bersama. Dengan komunikasi inilah manusia sebagai makhluk sosial melakukan interaksi satu sama lain, tolong-menolong, bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama.<sup>9</sup>

Menurut Handoko sebagaimana dikutip oleh Srimiatun dan Triana Prihatinta bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan di dalam perusahaan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal

---

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Jakarta: Cahya Qur'an, 2011) 420.

<sup>9</sup> Luvi Rizki Pradana, dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Jember.” 128.

seperti inilah yang biasanya dapat menyebabkan turunnya kinerja pada pekerjaannya.<sup>10</sup>

Seorang pemimpin tidak dapat menyelesaikan masalahnya sendiri, melainkan membimbing mereka yang dipimpinnya untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama maka dari itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawannya. Bila komunikasi dalam perusahaan sudah berhasil dilaksanakan dengan baik dan seorang pemimpin juga dapat mengerti apa yang karyawan butuhkan, maka karyawan juga akan berbuat dan berusaha sekuat tenaga untuk bekerja dan memaksimalkan tugasnya sebaik mungkin dengan penuh tanggung jawab yang akhirnya akan membuat kinerja dari karyawan meningkat dan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaannya.<sup>11</sup>

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Konveksi Lida Jaya Padurenan Gebog Kudus. Konveksi Lida Jaya merupakan perusahaan yang memiliki perkembangan cukup baik, dengan kinerja yang maksimal perusahaan ini yakin mempertahankan eksistensinya. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini para karyawan telah maksimal dalam melakukan pekerjaannya, tetapi tentu saja masih terdapat kekurangan yang belum diketahui secara detail, hal ini menjadi tugas pemimpin untuk bisa mengantisipasi hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, karena seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing.

Dalam pelaksanaan kepemimpinan Konveksi Lida Jaya, pemimpin terus melakukan komunikasi terhadap karyawan, kepemimpinan Konveksi Lida Jaya saat ini

---

<sup>10</sup> Srimiatun dan Triana Prihatinta, "Pengaruh Komunikasi dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun." *Jurnal Ephiceirisi* Vol. 1 No.1 (2017): 19-20, diakses pada 24 Maret, 2019, diakses pada [journal.pnm.ac.id](http://journal.pnm.ac.id)

<sup>11</sup> Ainur Rahman dan Arik Prasetya. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Jatim Times Network di Kota Malang)." 83.



cukup baik, kemampuan yang dimiliki pemimpin dalam memotivasi dan melakukan komunikasi menjadi andalan atau faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya juga cukup baik, hal ini dapat dilihat dari sifat-sifat yang ditunjukkan oleh pemimpin di dalam mengorganisir bawahannya serta dalam berkomunikasi.

Komunikasi pun dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, via *WhatsApp* *Massenger*, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang lancar merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas, disiplin, kreativitas serta keahlian merupakan modal utama yang harus dimiliki karyawan Konveksi Lida Jaya dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itulah, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan tanpa dilandasi dengan komunikasi yang baik akan kurang efektif. Oleh karena itu setiap pimpinan harus berusaha agar dapat melaksanakan komunikasi yang baik.

Dari alasan tersebut itulah perusahaan membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu memotivasi, mengkoordinasi orang-orang atau karyawan ke dalam kelompok kerja serta mengintegrasikan mereka ke dalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Demikian pula dengan komunikasi, kelancaran dan kejelasan berkomunikasi merupakan faktor penting yang mendorong timbulnya kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Lida Jaya Padurenan Kudus”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka secara terperinci rumusan masalah adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya Kudus?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor pada Konveksi Lida Jaya Kudus?
3. Apakah kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya Kudus?

## C. Tujuan Penelitian

Agar peneliti mudah menyelesaikan dalam penelitian ini, maka peneliti perlu mengetahui tujuannya sehingga dalam pelaksanaan penelitian tidak menyimpang dalam permasalahan yang sudah dirancang. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya Kudus.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Lida Jaya Kudus.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja Konveksi Lida Jaya Kudus.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepastakaan serta referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.
2. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan tentang bagaimana pengaruh

- kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak manajemen perusahaan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, maka sistematika penulisannya akan disusun sebagai berikut ::

### 1. Bagian awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul, halaman nota persetujuan pembimbing, halaman pengesahan skripsi, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, abstrak, halaman daftar isi, halaman daftar tabel, halaman daftar gambar.

### 2. Bagian isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri lima bab, antar bab satu dengan bab lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

#### Bab I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu, tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

#### Bab III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, *setting* penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, desain dan definisi operasional variabel, uji validitas dan



reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, penyajian data dan pembahasan.

Bab V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran dan penutup.

**3. Bagian akhir**

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan penulis.

