

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era sekarang, persaingan antar perusahaan semakin meningkat dalam industri perdagangan dan jasa. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan keberhasilan mereka di semua bidang baik dalam, teknologi, finansial dan sumber daya alam.

Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, faktor sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif.¹ Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang di gunakan untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya yang unggul secara kuantitas dan kualitas, sehingga tenaga kerja dapat di daya gunakan dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.²

Sumber daya manusia merupakan wadah penting bagi suatu organisasi. Organisasi harus mempunyai nilai lebih dari organisasi lain. Sumber daya manusia merupakan modal keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Kemampuan, motivasi, dan sikap karyawan diperlukan untuk mencapai tujuan ini. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi baik dalam memenuhi kewajiban maupun tanggung jawab, seringkali terdapat permasalahan dalam pengelolaan sumberdaya manusia, seperti menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melawan hukum serta sejalan dengan aturan etika dan moralitas (prawirosentono, 1999). Hal ini menunjukkan bahwa

¹ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise,2011), 1.

² Marbawi Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Ljoksumawe: Unimal Press,2016), 4.

kinerja merupakan ukuran keberhasilan seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya.³

Dalam mewujudkan perusahaan yang unggul, tentu saja, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi yaitu orang-orang yang memberikan energi, bakat dan usaha kreatif untuk organisasi. Menurut Wahyuddin dan Wildan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, komitmen, kreativitas, penghargaan, pendidikan, komunikasi, jabatan, budaya kerja, kepuasan dan banyak faktor lainnya. Faktor-faktor yang berbeda ini tergantung pada kondisi lapangan, ada yang dominan dan ada yang tidak.⁴

Masalah kinerja selalu menjadi dilema di perusahaan. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang pertama ialah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah seperangkat atribut yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya atau strategi dan perilaku yang dibutukan dan di terapkan pemimpin.⁵

Pemimpin merupakan seorang yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi dan memerintah pengikutnya. Syarat menjadi seorang pemimpin anatara lain yaitu mampu memotivasi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya, oleh karena itu gaya kepemimpinan transformasional merupakan atribut yang penting dalam perusahaan, dimana gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin yang senantiasa memotivasi karyawannya untuk berpartisipasi dan berkomitmen serta mempunyai visi dan tujuan

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Sholid Untuk Meningkatkan Kinerja)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 481.

⁴ Yusuf Wildan dan Sri Wartini, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *Management Journal* 5, no.4 (2016): 316.

⁵ Bukman Lian, *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*, (Palembang: NoerFikri Offset, 2017), 25.

perusahaan, mendorong bawahannya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan masalah perusahaan.⁶ Seorang pemimpin juga dapat menjadi anutan yang baik bagi karyawannya, mampu melakukan pengawasan mencegah maupun menyelesaikan masalah di kemudian hari, mampu memotivasi dan memberi semangat, didukung oleh sikap yang berani dan tegas dalam mengambil keputusan atau tindakan, karena terkadang ada karyawan yang merasa kurang puas apabila seorang pemimpin bertindak sendiri dan tidak menanggapi saran dari karyawannya.

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang penting, pengelolaan perusahaan yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang unggul, karyawan dapat memaksimalkan serta konsisten dalam pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan. Maka dari itu peran pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan agar kinerja yang di hasilkan karyawan bisa maksimal.

Selain kepemimpinan transformasional, faktor pendukung yang menentukan kinerja karyawan adalah komunikasi. Tujuan organisasi dapat tercapai jika komunikasi berjalan dengan baik dimana karyawan dapat saling bertukar informasi melalui simbol-simbol dan bahasa yang digunakan dalam pekerjaannya. Komunikasi berperan penting dalam suatu perusahaan, karena karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif dan konstan sehingga satu informasi dapat tersampaikan dengan baik.⁷

Komunikasi yaitu metode pemindahan ide, pemahaman dan informasi dari satu orang ke orang lain yang bertujuan orang lain dapat memahami pesan yang dimaksud.⁸ Komunikator harus mampu secara efektif dan

⁶ Indrayanto, et. al, *A Case Study Of Transformational Leadership*, (Jakarta: Emerald Insight, 2013), 35.

⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 307.

⁸ Asrian Desani, Meidy Tangeica dan Winny Irida, "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Mesin Agri", *Jurnal Darma Agung* 27, no.2 (2019): 1065.

efisien mengelola sumber daya atau informasi yang digunakan sebagai pesan agar tidak mengganggu proses komunikasi. Komunikator memulai tugasnya dengan terlebih dahulu memahami sifat kelompok sasaran atau segmentasi pasar. Komunikasi dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik jika pimpinan dan bawahan dapat berinteraksi dengan baik. sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami sesuai maksud agar dapat tercapai hubungan kerja yang baik dan terlaksanakannya tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan souvenir di daerah Jurang Gebog Kudus yaitu di semesta souvenir. Semesta souvenir adalah sebuah perusahaan souvenir yang memproduksi Berbagai macam tas souvenir dari bahan spunbond, adapun produk yang di hasilkan berupa tas spunbond, tas ulang tahun, tas seminar, tas promosi ,tas undangan, dan lain-lain serta pernah perniknya. Perusahaan ini didirikan oleh bapak Hendra Yusuf Setiawan, Perusahaan ini telah beroperasi kurang lebih lima tahun sejak 2015 yang berawal dari *reseller* dari tas souvenir milik saudara bapak hendra sedikit demi sedikit merinits usahanya sendiri yang awalnya hanya mempunyai bebrapa karyawan dan sekarang sudah mempunyai puluhan karyawan di berbagai bagian divisi mulai divisi admin, divisi desain, divisi pemotong kain, divisi jahit, divisi sablon, dan divisi *packing*.

Perusahaan souvenir ini telah berkempang sangat pesat dulu yang hanya memproduksi puluhan tas dalam satu hari sekarang mampu ribuan tas dalam satu harinya, melalui media sosial dan *market place* (shopee dan tokopedia) yang di kemas dengan digital marketing yang baik serta harga yang terjangkau dan lebih murah dari kompetitor lainnya semesta souvenir dapat menerima ratusan hingga ribuan orderan tas souvenir tiap harinya hanya melalui media sosial IG, *facebook*, dan *market place*.

Berkembang pesatnya semesta souvenir ini tidak lepas dari peran bapak Hendra dalam memimpin perusahaan, Namun yang menjadi permasalahannya adalah kinerja karyawan yang kurang maksimal. Yaitu

dapat dilihat dari jam masuk kerja yang sering terlambat atau kurang tepat dan itu sering terjadi oleh sebagian karyawan di semesta souvenir, selain keterlambatan jam kerja akurasi waktu pengerjaan barang juga kurang maksimal atau tidak sesuai target yang di tentukan itu sering terjadi pada bagian jahit dan pemotong kain dan membuat ketidak nyamanan konsumen karena terlambatan pengiriman, dan yang terakhir kurangnya konsentrasi karyawan dalam pekerjaannya sehingga terjadi kesalahan packing barang dan desain produk.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin meneliti mengenai gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan apakah memiliki pengaruh positif atau negatif, serta komunikasi terhadap kinerja karyawan apakah memiliki pengaruh positif atau negatif. Sehingga penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SEMESTA SOUVENIR KUDUS”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut peneliti merangkum pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus .

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus .
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Semesta Souvenir Kudus.

D. Manfaat penelitian

Ada dua manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. **Manfaat Teoritis**
 Penelitian ini dapat menjadi khasanah keilmuan untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi.
2. **Manfaat Praktis**
 - a. **Perusahaan**
 Diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi terhadap perusahaan, terkhusus bagi semesta souvenir mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. **Karyawan**
 Dalam penelitian ini dapat digunakan karyawan untuk referensi, evaluasi, bahan informasi dan pembelajaran karyawan dalam menjalin hubungan yang baik terhadap atasan atau sesama karyawan di perusahaan.
 - c. **Peneliti**
 Dalam penelitian ini semoga nantinya bermanfaat untuk pembaca serta penelitian selanjutnya, karena bisa digunakan untuk referensi keilmuan yang membahas tentang gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah gambaran umum dari proposal yang bertujuan mempermudah pemahaman

tentang seluruh isi proposal. Adapun sistematikan penyusunan proposal penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Di bagian awal skripsi terdapat beberapa halaman yaitu judul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan skripsi, halaman pernyataan, moto persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstrak.

2. Bagian Utama

Di bagian utama memiliki lima bab, disetiap babnya saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar bakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kinerja karyawan. Selain itu menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, jenis sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, devinisi realibilitas instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis data dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan hasil penelitian, termasuk hasil masalah penelitian, dan rekomendasi berdasarkan

hasil analisis data pada bagian bab sebelumnya.

3. Bagian Akhir

Bagian ini memuat daftar pustaka, yaitu buku-buku dan jurnal-jurna yang menjadi acuan dalam penyusunan skripsi, serta lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.

