

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Pada dasarnya suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan itu sendiri. Manajemen perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia mampu menjalankan keduanya, dengan demikian akan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya yang dimaksudkan adalah organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pembentukan mental bekerja yang baik, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada karyawannya. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasinya karena

kepemimpinan organisasi akan mengarahkan perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pernyataan Robbins (2003:127) dikutip dalam buku Sondang bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instalasi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku, dan karakteristik seorang pimpinan. Davis (1985) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Seorang pemimpin yang cerdas dapat melahirkan pegawai yang cerdas pula. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan hal-hal positif kepada karyawan yang menjadi bawahannya dan memberikan dampak positif bagi pekerjaan mereka sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Komunikasi membantu anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasi perubahan organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Selain

itu, komunikasi yang baik antara sesama karyawan juga akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pembagian kerja dalam organisasi atau perusahaan perlu menempatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai, sehingga dengan adanya pembagian kerja dimaksudkan untuk menghasilkan produksi atau hasil kerja yang baik serta memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang dikerjakannya. Pembagian kerja yang tidak sesuai dengan keahlian ataupun tidak jelas akan merugikan bagi perusahaan. Karena karyawan kurang memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, sehingga akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2005) dalam Hartono (2015) dan Lengkong (2015) pembagian kerja adalah pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, ataupun kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam unit kerja (departemen) yang hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja merupakan pemisah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh individu tertentu untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut.

Menurut Putra (2013), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja. Disiplin memberikan peranan yang sangat besar dalam menunjukkan tingkat kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan berperan penting sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan karyawan dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan atau prestasi dari suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara dalam Rahardjo 2015). Apabila kinerja karyawan baik tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Hal ini menjadi tantangan bagi manajemen untuk melakukan upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan.

Tika (2006) mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) unsur-unsur dalam kinerja karyawan, yaitu :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Winastyo Febrianto Hartono (2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Prima Inti Citra Rasa Manado”. Mengacu pada penelitian sebelumnya,

penulis ingin mengembangkan penelitian tersebut. Namun terdapat beberapa perbedaan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini penulis menambahkan satu variabel penelitian yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas. Jika pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja, dan disiplin kerja. Variabel terkait pada penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya, yaitu kinerja karyawan.
2. Pada penelitian sebelumnya mengambil daerah penelitian di Manado, yaitu pada PT.Prima Inti Citra Rasa Manado. Sedangkan penelitian ini mengambil daerah di Surakarta, yaitu pada Kantor PT.Telkom Surakarta.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pembagian Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Surakarta (Studi Kasus Pada Karyawan PT.Telkom Surakarta)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Pembagian Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. Telkom Surakarta. Sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta.
2. Untuk menganalisis apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta.
3. Untuk menganalisis apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi yang membutuhkan masukan, untuk itu peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak lain sebagai bahan pertimbangan dalam menghadapi dan memahami masalah kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan.

##### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi para akademisi, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi para peneliti, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur kinerja karyawan.

#### **E. Pentingnya Dilakukan Penelitian**

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Beberapa alasan mengapa penelitian ini penting untuk dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Minimnya penelitian dengan menggunakan variabel pembagian kerja sebagai variabel independen. Hal ini menarik minat peneliti untuk

mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel tersebut, sehingga dapat menjadi bahan rujukan bagi yang membutuhkan.

2. Mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winastyo Febrianto Hartono (2015), peneliti akan menganalisis dan membuktikan apakah hasil yang didapat berbeda ketika ditambahkan satu variabel lain.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut.

##### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini merupakan bentuk ringkasan dari isi penelitian dan gambaran permasalahan yang diangkat. Berisi latar belakang yang menjelaskan alasan-alasan yang mendukung permasalahan dari penelitian. Rumusan masalah yang menjadi pertanyaan yang nantinya akan dicari jawabannya. Tujuan penelitian digunakan untuk mencari jawaban dari perumusan masalah. Manfaat penelitian menjelaskan hal-hal yang bermanfaat yang ingin diperoleh dengan dilakukannya penelitian dan sistematika penulisan.

##### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Bab ini merupakan dasar analisis dari penelitian yang menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan variabel penelitian. Bab ini juga berisi landasan teori yang menjadi dasar penelitian, variabel dependen, variabel independen, penelitian terdahulu, kerangka teori yang memberikan



gambaran alur hubungan variabel, dan hubungan antar variabel yang dijelaskan dalam pengembangan hipotesis.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan langkah-langkah yang dilakukan untuk bisa menjawab permasalahan penelitian secara sistematis, sehingga bab ini berisi tentang ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional pengukuran variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV : Analisis dan Hasil**

Bab ini memaparkan deskripsi objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian.