

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara lebih efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, (Wibowo, 2015). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama (Anggriawan,2015).

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan,

terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ranupandojo & Husnan (2014) indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi : Kuantitas, Kualitas, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan, Sikap dan Kehadiran.

PT. Galang Tinggi Raya merupakan salah satu perusahaan yang menaungi media online Lampung Centre. PT. Galang Tinggi Raya yang beralamatkan di Perum Ragom Gawi I Jl. Kelapa II, Blok H, No.8 Kemiling Permai, Kemiling, Bandar Lampung. PT. Galang Tinggi Raya memiliki masalah terkait kinerja karyawan karena sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang rendah didalam perusahaannya. Masih banyak karyawan yang malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Dalam pengukur kinerja karyawan, terdapat indikator kinerja Karyawan yang digunakan dalam pengukuran yaitu mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan.

Tabel 1. Capaian Kerja PT. Galang Tinggi Raya Tahun 2020

No.	Kompetensi	Capaian (%)
1.	Penguasaan proses di lapangan	100,00
2.	Displin (waktu, pakaian, pekerjaan)	94,00
3.	Tidak ada complain	75,00
4.	Ramah, jujur, dan bertanggung jawab	80,00
5.	Melakukan tindakan sesuai SOP	90,00
6.	Kesesuaian target	96,00
7.	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	68,00
8.	Memperhatikan privasi informan	80,00
9.	Loyalitas terhadap pimpinan	97,00
Rata-rata		86,67

Sumber: PT. Galang Tinggi Raya, 2020

Menurut Rivai dkk (2015, p.185) adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah: Komunikasi, motivasi, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi dan kompensasi. Karena jika komunikasi perusahaan rendah maka informasi yang didapat karyawan berkurang dan jika kompensasi karyawan rendah semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan semua tugas juga akan rendah sehingga kinerja perusahaan menurun.

Pada dasarnya organisasi atau perusahaan juga melakukan komunikasi, bahkan komunikasi bisnis lebih kompleks dibanding komunikasi individu. Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini selanjutnya disebut dengan komunikasi bisnis. Pada suatu perusahaan, orang-orang yang di dalamnya akan saling melakukan komunikasi, yang dikenal dengan komunikasi internal, dalam bisnis komunikasi dapat dipandang apakah komunikasi dilakukan secara verbal atau non verbal (Kamelia,2018). Komunikasi verbal adalah komunikasi dengan menggunakan simbol-simbol yang mempunyai makna yang berlaku umum dalam proses komunikasi. Simbol-simbol yang dapat digunakan dalam komunikasi verbal yaitu suara, tulisan atau gambar. Sedangkan komunikasi non verbal adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa menggunakan kata-kata. Komunikasi dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim komunikasi yang dapat dibagi menjadi dua sifat yaitu positif dan negatif. Iklim komunikasi yang bersifat positif dapat mendorong produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, sehingga lebih mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan (Maharani, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan perusahaan masalah yang muncul yang berkaitan dengan komunikasi yang terjadi di PT. Galang Tinggi Raya adalah masalah yang muncul berkaitan dengan komunikasi yaitu dikarenakan adanya kurang koordinasi antara karyawan dengan atasan dan karyawan dengan sesama rekan kerjanya. Selain itu kerap kali terjadi konflik antara atasan dan bawahan karena kurangnya komunikasi. Buruknya komunikasi ini dapat dilihat dari intensitas komunikasi antara atasan dan karyawan yang sangat sedikit dan atasan lebih sering berkomunikasi dengan cara mendikte tanpa mau mendengar karyawan, sehingga karyawan berkerja bukan dengan semangat yang baik melainkan tekanan atasan. Hal ini tentu sangat mengganggu jalur komunikasi dalam perusahaan mengacaukan efektifitas komunikasi yang menjadi salah satu indikator komunikasi.

Hal lain yang terjadi pada PT. Galang Tinggi Raya yang berujung pada menurunnya kinerja karyawan ialah mengenai gaya kepemimpinan yang dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan dan dapat mengancam kelangsungan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong para karyawan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh sebagai proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2017) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Faktor - faktor seorang pemimpin dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dimiliki dapat dilihat dari kemampuan personal, kemampuan ini berasal dari apa yang telah di

miliki sejak lahir dan terus berkembang dengan adanya pola pendidikan kepemimpinan yang didapatkan dilingkungannya.

Hal yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT. Galang Tinggi Raya dalam kemampuan mengendalikan bawahannya pimpinan menggunakan tipe atau jenis gaya kepemimpinan otoriter kepada para karyawannya dengan cara melakukan tindakan penggerakannya sering menggunakan *approach* dengan menggunakan unsur paksa, memberikan surat peringatan secara tiba – tiba, tidak adanya *schedule* yang tetap serta tidak memberikan toleransi terhadap apapun kesalahan yang dilakukan oleh karyawan hal tersebut yang mengindikasikan karyawan memiliki niat untuk keluar pada perusahaan tersebut.

Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan (Aprilia, 2018). Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa TI dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat Teknologi Informasi (TI) untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan.

Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka. Selain itu penguasaan teknologi informasi merupakan masalah yang sangat penting dalam perusahaan ini, karena dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara mengenai karyawan perusahaan terkait penggunaan teknologi yaitu rendahnya penggunaan teknologi di lingkungan perusahaan dengan menggunakan alat atau perangkat yang belum optimal seperti kamera yang belum memadai dan masih banyak yang belum menggunakan alat perekam suara seperti microphone.

Berdasarkan permasalahan diatas, melihat situasi dan kondisi yang terjadi dari latar belakang masalah yang ada maka penulis mengangkat penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIPINAN DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GALANG TINGGI RAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
3. Apakah penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?
4. Apakah komunikasi, gaya kepemimpinan dan penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan teknologi kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, gaya kepemimpinan dan penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan PT. Galang Tinggi Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuanyang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan di PT. Galang Tinggi Raya.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai profesionalisme karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan karyawan PT. Galang Tinggi Raya agar menjadi media online terbaik di Lampung.

1.4.3 Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.