

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan dan kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Agar pencapaian tujuan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi 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. Untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas tersebut diperlukan upaya yang sistematis, berkelanjutan dan komprehensif, salah satunya adalah melalui pemberdayaan. Pemberdayaan karyawan dirasakan sangat perlu selain memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, tentunya juga sebagai mendorong para karyawan untuk berusaha mengembangkan dirinya terutama kualitas dalam rangka mencapai kapasitas kerja organisasi.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi yaitu masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi kerja. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang

paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja.

Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja seseorang untuk berprestasi, karena sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling berkerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Pemberian dorongan sebagai salah satu

bentuk motivasi kerja, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi kerja, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penulis mengamati kinerja karyawan di lingkungan STIKOM London School of Public Relations (LSPR) - Jakarta selama ini menunjukkan gejala-gejala yang masih belum optimal. Terkadang kebijakan yang dianggap baik dan sesuai oleh pemimpin menemui kendala-kendala pada implementasinya yang terkadang tidak sesuai sehingga terdapat masalah-masalah yang harus lebih dievaluasi lagi apakah kebijakan yang ada telah sesuai dengan ketentuan dan standar juga situasi yang setiap saat berubah atau tidak oleh sebab itu perlu adanya komunikasi yang baik antar lini, komunikasi yang disampaikan oleh pemimpin yang dilakukan secara berantai terkadang menghasilkan penyampaian dan maksud yang berbeda dalam mengartikannya, ini yang lebih menjadi kendala dalam implementasi. Terkadang pemimpin melakukan kebijakan yang disampaikan melalui wakil dan beberapa orang kepala divisi kerja sedangkan penyampaian dari pemimpin terkadang di umumkan secara mentah-mentah tanpa ada penyesuaian terhadap situasi yang ada yang berakibat kepada karyawan yang bersangkutan. Sehingga adanya masalah antara kepala unit divisi bagian tertentu terhadap karyawannya sehingga karyawan yang langsung berhadapan dengan para mahasiswa merasa kebijakan tersebut kurang cocok atau baik apabila kebijakan tersebut diterapkan.

Komunikasi yang semacam inilah yang berakibat kepada penurunan motivasi kerja karyawan dan penurunan loyalitas karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merasa aspirasinya tidak didengar oleh pemimpin dan manajemen yang berimbas pada penilaian mahasiswa atas pelayanan yang ada, oleh sebab itu komunikasi antara pemimpin dan karyawannya sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang merupakan ujung tombak perusahaan.

Ada beberapa hal kebijakan memang dapat disampaikan secara berantai melalui wakil dan kepala divisi namun tidak semua hal, ada hal-hal tertentu yang

membutuhkan perhatian yang lebih sebaiknya pemimpin dapat menyampaikan langsung terhadap karyawan yang berkaitan sehingga meminimalkan adanya persepsi yang salah untuk menghindari adanya jarak yang membatasi antara pihak pemimpin dan pihak karyawan yang dapat menyebabkan masalah yang lebih besar lagi.

Menyadari akan pentingnya permasalahan di atas, sehingga mendorong penulis untuk meneliti **“Hubungan Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan STIKOM LSPR - Jakarta”**

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Perilaku pemimpin masih perlu ditingkatkan agar dapat menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya serta rasa tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.
- b. Kemampuan kepemimpinan masih perlu ditingkatkan sehingga dapat mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Etos kerja yang masih belum memadai menyebabkan kinerja organisasi belum maksimal.
- d. Kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan sehingga beban kerja yang harus dilaksanakan dapat diselesaikan dengan baik.
- e. Belum memadainya kuantitas SDM di STIKOM LSPR - Jakarta yang mengakibatkan ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak pada efektifitas kerja.
- f. Penghargaan terhadap usaha-usaha yang telah dilakukan karyawan perlu ditingkatkan agar motivasi karyawan meningkat.
- g. Adanya latar belakang yang tidak sama diantara karyawan sehingga menyebabkan kesalahpahaman dalam bekerja.

Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar hubungan kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian

studi kasus, sehingga yang dijadikan subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIKOM LSPR - Jakarta. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada asumsi bahwa STIKOM LSPR - Jakarta merupakan lembaga pendidikan yang melibatkan banyak karyawan dan memungkinkan timbulnya permasalahan dibidang praktek manajemen Sumber Daya, dengan periode waktu Desember 2014 sampai dengan Januari 2015. Dalam penyusunan tesis ini penulis menggunakan metode kuantitatif.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan STIKOM LSPR - Jakarta?
- b. Apakah komunikasi mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan STIKOM LSPR - Jakarta?
- c. Apakah motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan STIKOM LSPR - Jakarta?
- d. Apakah kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan STIKOM LSPR - Jakarta?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menganalisis faktor-faktor yang menghubungkan kinerja dalam pelaksanaan tugas di STIKOM LSPR - Jakarta yang saat ini berlaku agar dapat bermanfaat dalam peningkatan kinerja karyawan STIKOM LSPR - Jakarta.

b. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi STIKOM LSPR - Jakarta sehingga dapat memberikan informasi serta referensi kepada lembaga dan pimpinan

STIKOM LSPR - Jakarta untuk merumuskan upaya peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 3) Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang kepemimpinan, komunikasi dan motivasi kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Sebagai referensi bagi penelitian dalam meneliti dan mengkaji masalah sejenis.

