

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin ketatnya persaingan di bidang industri makanan ringan (*snack*) di Indonesia menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Pemerintah Indonesia sedang mendongkrak produksi UMKM di Indonesia hal itu dikarenakan mengurangi produk impor yang masuk ke Indonesia.

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor telah tersedia suatu organisasi tidak akan jalan (Rachmawati, 2014). Kinerja Karyawan adalah hal terpenting yang diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya. Kinerja karyawan sangat menentukan prospek suatu perusahaan, karyawan dikatakan baik apabila kinerja karyawan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan, namun apabila kinerja karyawan tidak berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Pemimpin perlu mengetahui kemampuan atau kinerja karyawan agar dapat mengetahui dan merencanakan solusi yang terjadi pada karyawan.

Seorang pemimpin juga harus mendorong semangat dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Siregar, 2017).

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Wijaya dan Suhaji, 2009).

Warsidi (2012) dalam jurnal nya mengungkapkan bahwa permasalahan kinerja pada pegawai di Distarkim Kab. Cianjur adalah mutu kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu.

Elma et.al (2017) mengatakan seorang pemimpin harus mampu mengembangkan kemampuannya dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan kepemimpinan visioner. Kepemimpinan visioner pengaruhnya cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada publik, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai misalnya dengan memberikan

kompensasi, menciptakan budaya organisasi yang baik dan secara rutin memberikan motivasi ke setiap karyawan.

Kouzes (2004:17) mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah kedalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin. Kartono (2005:51), menyatakan pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif tentang masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasional yang terus bertumbuh dan meningkat sampai saat ini (Robbins, 2001:195). Visi menyalurkan emosi dan energi orang bila diartikulasikan secara tepat, dan sebuah visi menciptakan kegairahan yang menimbulkan energi dan komitmen ditempat kerja. Hal senada dikemukakan oleh Komariah (2005:121) bahwa kepemimpinan visioner (*visionary leadership*) dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi dimasa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Juhana (2012) mengungkapkan perlu upaya meningkatkan kepemimpinan visioner sehingga rencana yang bersifat strategis dan berjangka panjang dapat lebih diandalkan. Dalam implementasinya perlu upaya membangkitkan semangat para pegawai, menghargai antusiasme pegawai, dan membantu berbagai kendala yang dihadapi para pegawai, mengoptimalkan bakat-bakat yang dimiliki pegawai untuk kepentingan pencapaian tujuan, serta menjadi panutan bagi para pegawai.

Hal yang berkaitan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan yang maksimal. Hal ini berdasarkan pendapat Wibowo (2008:17) mengatakan bahwa pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan. Bagi organisasi, pemberdayaan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengembangkan bakat secara penuh.

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran *pe-an* sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu (Kamus Besar Bahasa Indonesia 1995).

Menurut Rob Brown (2004:16), pemberdayaan erat hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individual. Oleh karena itu, pemberdayaan terjadi ketika kekuasaan dimiliki karyawan, maka karyawan

akan mengalami rasa kepemilikan dan kontrol atas pekerjaan mereka. Menurut Noe et. al., (2004) pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerjaan untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Sedangkan Kahn (2007:54) menjelaskan pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen.

Putri (2016) dalam jurnal nya mengemukakan bahwa Pemberdayaan karyawan diberikan dengan memperlakukan karyawan sebagai orang yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar, diajak serta dalam pengambilan keputusan, bukan hanya yang menyangkut pekerjaan dan jabatannya akan tetapi juga meliputi berbagai kehidupan organisasional pada umumnya, melakukan pekerjaan yang menarik, adanya kebebasan bertindak menyusun rencana, menentukan sasaran, menyusun jadwal penyelesaian pekerjaan, menentukan sendiri cara penyelesaian masalah yang dihadapi, kesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki menjadi kemampuan aktual operasional yang efektif, sehingga kinerja meningkat. PT. HD Motor 99 Denpasar melakukan pemberdayaan karyawan dengan cara memberikan keleluasaan penyusunan strategi penjualan, penampungan keluhan kesah karyawan dalam rapat mingguan dan pemberian masukan terhadap permasalahan yang terjadi dalam perusahaan.

Selain berkenaan dengan kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan, komunikasi juga merupakan hal penting dan sangat diperlukan, baik oleh manusia maupun organisasi. Setiap organisasi memerlukan kegiatan

komunikasi di dalamnya, yang lebih dikenal dengan komunikasi organisasi. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan, komunikasi yang bermutu pun menjadi bagian penting.

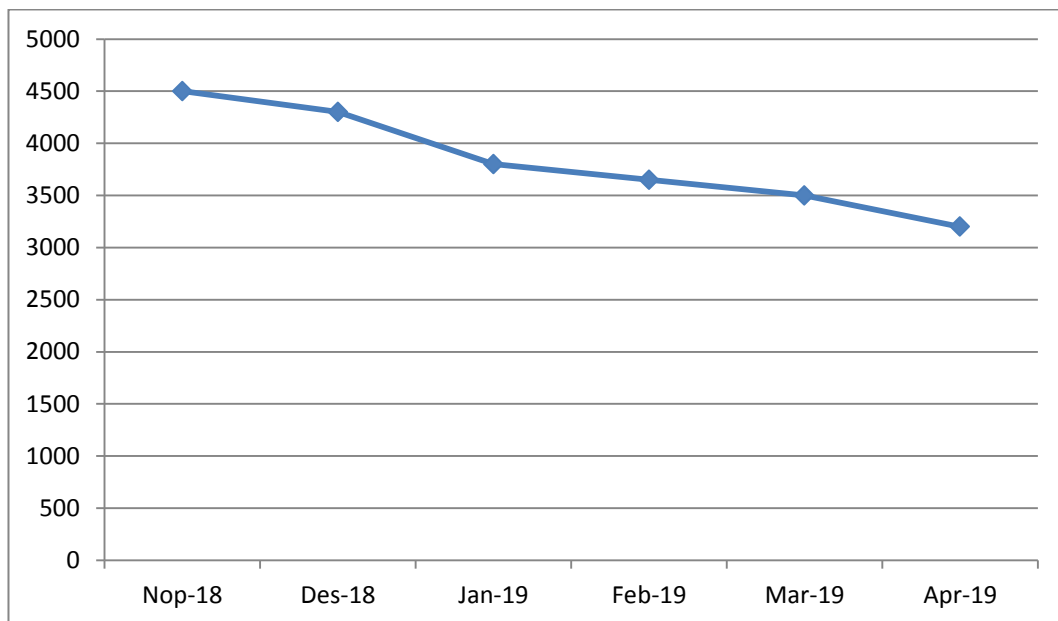
Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Pace dan Faules (2006:386) dalam Vincentzo et. al (2015) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi sebagai perantara antara sumber daya manusia dengan berfungsinya organisasi dan hasil organisasi, berupa vitalitas. Vitalitas kerja memiliki empat unsur, yaitu harapan, pemenuhan, peluang dan kinerja. Terlihat bahwa komunikasi organisasi dapat memberikan hasil organisasi berupa vitalitas kerja dan vitalitas kerja memiliki unsur kinerja di dalamnya. Berdasarkan hal tersebut, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Kepala Bagian Corporate Communication PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Persero Merphino Soelaksmono yang dikutip dalam berita fokusjabar.com pada minggu(14 Desember 2016) mengatakan bahwa “Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) diyakini mengalami peningkatan secara merata di Jawa Barat. Produksi tekstil tradisional hingga kuliner menjadi sektor paling dominan diminati. Kerajinan home industry, perdagangan, dan pemenuhan kebutuhan sehari – hari. Oleh karena itu, tumbuhnya pelaku UMKM berdampak meningkatnya daya saing. Baik di tingkat dalam maupun luar negeri.

Menurut BPS JABAR (Badan Pusat Statistik Jawa Barat) di kota Bandung terdapat sekitar 2.514 UMKM. CV. Kayarasa Food merupakan salah satu UMKM

yang berada di daerah Bandung, Jawa Barat. CV Kayarasa Food ini memproduksi berbagai makanan ringan kekinian mulai dari keripik cireng, keripik batagor, keripik tahu, makaroni pedas yang dikemas dengan kemasan yang berkualitas. Kayarasa Food memiliki target pasar mulai dari toko oleh-oleh daerah Bandung, tempat-tempat wisata, retail lokal Bandung hingga retail besar di Indonesia seperti Lotte Mart, Transmart, Yogya Group dan lain-lain. Kayarasa Food seharusnya dapat menembus pasar global akan tetapi karena mengalami permasalahan kinerja karyawan yang terus menerus menurun seiring berjalannya waktu yang berdampak pada hasil produksi yang menurun hal ini diduga karena permasalahan dalam kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi.

Berikut ini adalah data jumlah hasil produksi dari CV. Kaya Rasa Food dari bulan November 2018 hingga bulan April 2019 :



Sumber data: CV. Kaya Rasa Food

Gambar 1.1
Grafik Hasil Produksi CV. Kaya Rasa Food

Dari gambar 1.1 dapat dilihat pada bulan Nopember 2018 CV. Kayarasa Food dapat menghasilkan 4.500 pcs. Pada bulan Desember 2018 mengalami penurunan hasil produksi menjadi 4.300 pcs. Pada bulan Januari 2019 jumlah produksi CV. Kayarasa Food juga mengalami penurunan menjadi 3.800 pcs. Kemudian bulan Februari 2019 mengalami penurunan sebesar 150 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 3.650 pcs. Bulan Maret 2019 hasil produksi CV. Kayarasa Food juga menurun menjadi 3.500 pcs per bulan. Sedangkan bulan April 2019 juga mengalami penurunan menjadi 3.200 pcs.

Untuk mendukung tentang permasalahan yang terjadi di CV. Kayarasa Food penulis melakukan wawancara yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Wawancara Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Kinerja Karyawan (Y)	Apakah bapak mampu menyelesaikan target produksi sesuai yang ditentukan perusahaan ? Wawancara dilakukan kepada Bapak Iwan sebagai karyawan dibagian produksi	Saat awal-awal memang target produksi bisa dipenuhi karena target masih belum terlalu besar, akan tetapi untuk saat ini bagian produksi belum bisa memenuhi target

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Karyawan mungkin sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dari perusahaan, akan tetapi belum bisa memenuhi target-target yang diberikan oleh perusahaan.

Selain penulis melakukan wawancara dengan karyawan CV. Kayarasa Food penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. Kayarasa Food. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Kinerja Karyawan

Komponen Kinerja Karyawan	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Saya mampu menyelesaikan target produksi yang ditetapkan dengan cepat	4	26	13,33%	86,67%
Saya hadir tepat waktu	27	3	90,00%	10,00%

Komponen Kinerja Karyawan	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti	25	5	83,33%	16,67%

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa 86,67% dari 30 responden mengatakan bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan target produksi yang ditetapkan dengan cepat sedangkan 13,33% mengatakan bahwa bisa menyelesaikan. Selain itu 90% mengatakan hadir tepat waktu dan 10% dari 30 responden mengatakan hadir tidak tepat waktu. Dan 83,33% dari 30 responden mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti sedangkan 16,67% mengatakan tidak melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner survey awal mengenai kinerja karyawan yang dilakukan kepada CV. Kayarasa Food dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan yang diduga karena belum terpenuhinya target-target yang diberikan oleh perusahaan.

Berkaitan dengan kepemimpinan visioner, penulis melakukan wawancara dengan pimpinan CV. Kayarasa Food ,sebagai berikut :

Tabel 1.3
Wawancara Survey Awal Variabel Kepemimpinan Visioner

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Kepemimpinan Visioner (X1)	Apakah Bapak mempunyai target untuk masa depan perusahaan?	Saya belum memikirkan target untuk jangka panjang, akan tetapi saya

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
	Wawancara dilakukan kepada Bapak Rizal sebagai Pimpinan CV. Kayarasa Food	sudah mempunyai target jangka pendek untuk setahun kedepan.

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Proses Pimpinan CV. Kayarasa Food untuk mempunyai target untuk jangka panjang memang belum ada. Namun Pimpinan CV. Kayarasa Food sudah mempunyai beberapa inovasi yang akan dilakukan untuk setahun kedepan (periode jangka pendek).

Dengan dilakukannya wawancara survey awal yang berkaitan dengan kepemimpinan visioner yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di CV. Kayarasa Food. Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai kepemimpinan visioner dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.4
Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Kepemimpinan Visioner

Komponen Kepemimpinan Visioner	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Pemimpin saya mempunyai target untuk masa depan perusahaan	4	26	13,33%	86,67%
Pemimpin saya memotivasi karyawan	7	23	23,33%	76,67%
Pemimpin saya mewujudkan perusahaan yang berkualitas melalui pengembangan <i>skill</i> karyawan nya.	6	24	20,00%	80,00%
Pemimpin saya mampu menjelaskan arah dan tujuan usaha dengan baik	28	2	93,33%	6,67%

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa 13,33% dari responden mengatakan pemimpin memikirkan masa depan perusahaan sedangkan 86,67% dari 30 responden mengatakan pemimpin tidak memikirkan masa depan perusahaan. Selain itu 23,33% dari 30 responden mengatakan bahwa pemimpin memotivasi karyawan sedangkan 76,67% mengatakan pemimpin tidak memotivasi karyawannya. Selain itu 20% dari 30 responden mengatakan pemimpin dapat mewujudkan perusahaan yang berkualitas sedangkan 80% mengatakan tidak dapat mewujudkan perusahaan yang berkualitas. Dan 93,33% dari 30 responden mengatakan pemimpin mampu menjelaskan arah dan tujuan usaha dengan baik sedangkan 6,67% mengatakan tidak mampu menjelaskan arah dan tujuan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner survey awal mengenai kepemimpinan visioner yang dilakukan kepada CV. Kayarasa Food dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kepemimpinan visioner yang diduga karena pemimpin yang belum mempunyai target untuk masa depan perusahaan, pemimpin yang tidak memberi motivasi kepada karyawan dan pemimpin tidak mewujudkan perusahaan yang berkualitas melalui pengembangan *skill* setiap karyawannya.

Selain berkaitan dengan kepemimpinan visioner, penulis juga mewawancarai pimpinan CV. Kaya Rasa Food mengenai pemberdayaan karyawan, sebagai berikut :

Tabel 1.5
Wawancara Survey Awal Variabel Pemberdayaan Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Pemberdayaan Karyawan (X2)	Apakah Bapak percaya kepada karyawan untuk melakukan tugas-tugas Bapak?	Saya percaya bahwa karyawan saya bisa melakukan tugas-tugas saya dengan maksimal
	Apakah Bapak sering mendiskusikan kinerja yang ada dilapangan dengan karyawan? Wawancara dilakukan kepada Bapak Rizal sebagai Pimpinan CV. Kayarasa Food	Saya tidak pernah mendiskusikan hal-hal apa saja yang terjadi dilapangan. Akan tetapi saya hanya menyampaikan apa saja yang harus dikerjakan karyawan

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Pemberdayaan karyawan mungkin tidak maksimal karena Pimpinan CV. Kayarasa Food tidak pernah mendiskusikan hal-hal apa saja yang terjadi dilapangan. Tetapi pimpinan sudah percaya untuk mendelegasikan tugas-tugasnya kepada karyawan

Dengan dilakukannya survey awal yang berkaitan dengan pemberdayaan karyawan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di CV. Kayarasa Food. Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai pemberdayaan karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.6**Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Pemberdayaan Karyawan**

Komponen Pemberdayaan Karyawan	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Pemimpin saya mempercayakan saya untuk melakukan tugas-tugas nya	29	1	96,67%	3,33%
Pemimpin saya memberi evaluasi atas hasil kerja saya	5	25	16,67%	83,33%
Pemimpin saya sering mendiskusikan tentang kinerja perusahaan	3	27	10,00%	90,00%

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Dari tabel 1.6 dapat dilihat 96,67% dari 30 responden mengatakan pemimpin mempercayakan untuk melakukan tugas-tugasnya sedangkan 3,33% mengatakan pemimpin tidak mempercayakan untuk melakukan tugas-tugasnya. Selain itu 16,67% dari 30 responden mengatakan pemimpin memberi evaluasi atas hasil kerja sedangkan 83,33% mengatakan tidak memberi evaluasi atas hasil kerja. Dan 10% mengatakan pemimpin sering mendiskusikan tentang kinerja perusahaan sedangkan 90% dari 30 responden mengatakan pemimpin tidak mendiskusikan tentang kinerja perusahaan.

Dari hasil dari wawancara dengan pimpinan CV. Kaya Rasa Food dan penyebaran kuesioner survey awal dapat disimpulkan bahwa pimpinan CV. Kaya Rasa Food tidak memberi evaluasi atas apa yang dikerjakan karyawannya dan tidak mendiskusikan apa yang menjadi hambatan yang terjadi pada setiap karyawan.

Selain berkaitan dengan kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan penulis melakukan wawancara karyawan dan pimpinan CV. Kaya Rasa Food mengenai komunikasi organisasi, sebagai berikut :

Tabel 1.7
Wawancara Survey Awal Variabel Komunikasi Organisasi

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Komunikasi Organisasi (X3)	Apakah Bapak dapat mengimplementasikan visi-visi perusahaan kepada karyawan ? Wawancara dilakukan kepada Bapak Rizal sebagai Pimpinan CV. Kayarasa Food	Terdapat beberapa kendala dalam saya mengajak para karyawan untuk bersama-sama mewujudkan visi-visi perusahaan
	Apakah Bapak diberi kesempatan untuk memberikan informasi tentang apa yang terjadi di lapangan? Wawancara dilakukan kepada Bapak Deden sebagai karyawan bagian Gudang CV. Kayarasa Food	Pimpinan tidak pernah menanyakan kepada saya apa saja kendala-kendala yang ada dilapangan. Pimpinan hanya mengetahui yang dikerjakan karyawan sudah masuk standar perusahaan.

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Komunikasi dalam organisasi memang sangat penting, karena dengan adanya komunikasi yang baik dapat menunjang kegiatan dalam perusahaan dengan baik juga. Di CV. Kayarasa Food pimpinan mengalami kendala untuk mengimplementasikan visi-visi kepada karyawan dan karyawan juga menganggap pemimpin tidak mau tahu apa saja yang terjadi dilapangan tetapi hanya ingin

mengetahui apa yang dikerjakan karyawan sudah masuk standar perusahaan atau tidak.

Dengan dilakukannya wawancara survey awal yang berkaitan dengan Komunikasi Organisasi yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi di CV. Kayarasa Food. Penulis juga menyebarkan kuesioner pelaksanaan survey awal. Dibawah ini adalah tabel survey awal mengenai Komunikasi Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.8
Kuesioner Survey Awal dengan Variabel Komunikasi Organisasi

Komponen Komunikasi Organisasi	Jumlah		Persentase	
	YA	TIDAK	YA	TIDAK
Pimpinan bisa mengimplementasikan visi kepada karyawan	7	23	23,33%	76,67%
Saya diberi kesempatan untuk memberi informasi tentang apa yang terjadi dilapangan	4	26	13,33%	86,67%
Saya sering berbagi informasi tentang rencana dan kegiatan kepada rekan kerja	22	8	73,33%	26,67%

Sumber : CV. Kaya Rasa Food

Dari tabel 1.8 dapat dilihat 76,67% dari 30 responden mengatakan bahwa pemimpin belum bisa mengimplementasikan visi-visi nya kepada karyawan sedangkan 23,33% mengatakan bisa mengimplementasikan visi-visi nya. Selain itu 13,33% dari 30 responden mengatakan bahwa mereka diberi kesempatan untuk memberi informasi tentang apa yang terjadi dilapangan sedangkan 86,67% mengatakan bahwa mereka tidak diberi kesempatan untuk memberi informasi tentang apa yang terjadi dilapangan. Dan 73,33% dari 30 responden mengatakan

bahwa mereka sering berbagi informasi tentang rencana dan kegiatan kepada rekan kerja sedangkan 26,67% mengatakan mereka tidak berbagi informasi tentang rencana dan kegiatan kepada rekan kerja.

Dari hasil dari wawancara dengan pimpinan CV. Kaya Rasa Food dapat disimpulkan bahwa komunikasi ke bawah dan ke atas terdapat masalah. Sehingga kinerja pun menjadi terus menurun seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Kaya Rasa Food Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan survey awal dan melakukan wawancara kepada pimpinan CV. Kaya Rasa Food Bandung maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang terjadi di perusahaan, yaitu :

1. Terdapat permasalahan didalam kinerja karyawan yang berdampak pada hasil produksi yang menurun.
2. Terdapat permasalahan dengan pimpinan, diduga karena pemimpin belum mempunyai target untuk masa depan perusahaan, tidak memotivasi karyawan, tidak mewujudkan perusahaan yang berkualitas.

3. Terdapat permasalahan pada pemberdayaan karyawan di CV. Kaya Rasa Food, diduga karena pimpinan tidak memberi evaluasi atas hasil kerja setiap karyawannya, tidak mendiskusikan tentang kinerja dalam perusahaan.
4. Terdapat permasalahan dalam komunikasi ke bawah yaitu diduga karena pimpinan belum bisa mengimplementasikan visi-visi nya kepada karyawan. Dan permasalahan komunikasi ke atas diduga karena karyawan tidak diberi kesempatan untuk memberikan informasi kepada perusahaan tentang apa yang terjadi dilapangan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, secara khusus dalam penelitian ini, penulis membatasi pada beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food.
2. Apakah pengaruh kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara simultan.
3. Apakah pengaruh kepemimpinan visioner dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara simultan.
4. Apakah pengaruh kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara parsial.

5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara simultan dan parsial.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mengumpulkan data berbagai informasi yang terkait dengan Kepemimpinan Visioner, Pemberdayaan Karyawan dan Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kaya Rasa Food Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara simultan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara simultan.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara parsial.
5. Untuk mengetahui besar pengaruh kepemimpinan visioner, pemberdayaan karyawan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Kaya Rasa Food secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat digunakan membandingkan teori manajemen yang di dapat di bangku kuliah dengan yang terjadi dilapangan. Sebagai upaya lebih mndalami masalah sumber daya manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek dilapangan.

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam penerapan kepemimpinan visioner dan pemberdayaan karyawan agar kinerja karyawan meningkat sehingga dapat meningkatkan juga hasil produksinya.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi penelitian berikut, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia.

[illegible]