BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang masalah

Saat ini perusahaan menghadapi banyak tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Setiap Minggu selalu saja ada laporan pada media massa yang berkenaan dengan perampingan organisasi, keanekaragaman tenaga kerja, kekurangan akan tenaga kerja ahli pada berbagai perusahaan dan hal-hal lainnya. Peran yang demikian menuntut tingkat kemampuan,dedikasi maupun profesionalisme.

Hal ini membutuhkan pendayagunaan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien. Dari sumber daya yang terdapat di perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting, karena tanpa sumber daya manusia maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Namun dalam prakteknya, orang bekerja dan melakukan tugas serta bertanggung jawab pada pekerjaannya, sering dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer, perusahaan atau organisasi tersebut (Iskandar, 2005).

Dalam suatu organisasi kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepentingan perusahaan dan organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pimpinan harus dapat menggunakan seluruh sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Kepemimpinan menurut Robbins (dalam Sehfudin 2011;38) merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Sedangkan menurut Kartini (dalam Sehfudin 2011;38) bahwa 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.

Bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi pegawai untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan dan imbalan yang mereka dapatkan jika mencapai standar tertentu. Dengan demikian setiap perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi itu sendiri.

Sebagaimana teori yang diungkapkan bahwa pemimpin memberikan tuntunan, memadu dan memberi motivasi kerja tapi pada kenyataannya di PT Patisa Chakra Mandiri, pemimpin belum sepenuhnya melakukan hal tersebut, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut,terhadap 30 responden.

Tabel 1.1
Survey Awal gaya kepemimpinan transaksional

NO	PERNYATAAN	S	T	%	%
1	Apakah antara pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara bekerja sama.	13	17	43.33	56.67
2.	Kepercayaan seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai.	11	19	36.67	63.33

Sumber : Responden PT Patisa chakra mandiri.

Berdasarkan jawaban hasil survei ternyata 63.33% karyawan merasa pemimpin belum meningkatkan kinerja pegawai karena ada rasa ketidakpercayaan. Kenyataan lainnya dibuktikan 56.67% pernyataan karyawan bahwa pimpinan belum sepenuhnya melaksanakan kerjasama. Menurut pendapat Kartini (dalam Sehfudin 2011) bahwa 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.ini membuktikan beberapa pemaparan gaya kepemimpinan tranksional sangat terkait dengan komunikasi .

Menurut Argiris (dikutip Nurrohim dan Anatan, 2009) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses dimana seseorang, kelompok, atau organisasi (*sender*) mengirimkan informasi (*massage*) pada orang lain, kelompok, atau organisasi (*receiver*). Proses komunikasi umumnya mengikuti beberapa tahapan. Pengirim pesan mengirimkan informasi pada penerima informasi melalui satu atau beberapa sarana komunikasi. Proses berlanjut dimana penerima mengirimkan feedback atau umpan balik pada pengirim pesan awal.

Akan tetapi pada kenyataannya seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam perusahaan seringkali diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi di dalam pengembangan perusahaan yaitu terjadinya *missunderstanding* (kesalahan persepsi) dalam komunikasi. Komunikasi memperkuat kinerja dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di bawah standar. Karena komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau horisontal, dimana dimensi vertikal merupakan komunikasi ke arah bawah dan ke atas. (Robbin, dikutif Agung Rusnandi 2012:3).

Dari survey awal, penulis menemukan bahwa di PT Patisa Chakra Mandiri komunikasi organisasi berlum berjalan baik. Hal ini tercermin dari ketidakmampuan bawahan pada pimpinan untuk melakukan usulan, karena pimpinan sendiri sangat kurang melakukan berkomunikasi. Komunikasi dalam organisasi pun cenderung tidak berjalan dengan baik. Hasil survey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Survey awal Komunikasi organisasi

NO	PERNYATAAN	S	TS	%	%
1	Saya dapat memahami penjelasan mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	11	19	36.67	63.33
2	Seluruh karyawan dapat berkonsultasi dengan pimpinan mengenai informasi atau kebijakan yang baru.	13	17	43.33	56.67
3	Pimpinan selalu meminta pendapat kepada bawahan dalam pekerjaan	9	21	30.00	70.00

Sumber : Responden PT Patisa chakra mandiri.

Berdasarkan jawaban hasil responden ternyata pimpinan sangat jarang melakukan komunikasi sebanyak 70% yang menyatakan tidak setuju. hal ini

terbukti dengan pernyataan pimpinan selalu meminta pendapat kepada karyawan, Selain itu 66,7% pemimpin pun sangat jarang memberikan arahan pekerjaan pada karyawan. yang membuat kinerja karyawan terhambat, pada kenyataanya Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui supervisi yang baik dimana supervisor berkomunikasi dengan karyawan. (Menurut Luthans dalam Aftoni Sutanto (2010:124). Dan(menurut Gomes dalam Mangkunegara 2005:hal.9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ”Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas .

Dari survey awal, penulis menemukan bahwa di PT Patisa Chakra Mandiri kinerja karyawanya masih belum yang sesuai diharapkan . Hasil survey tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

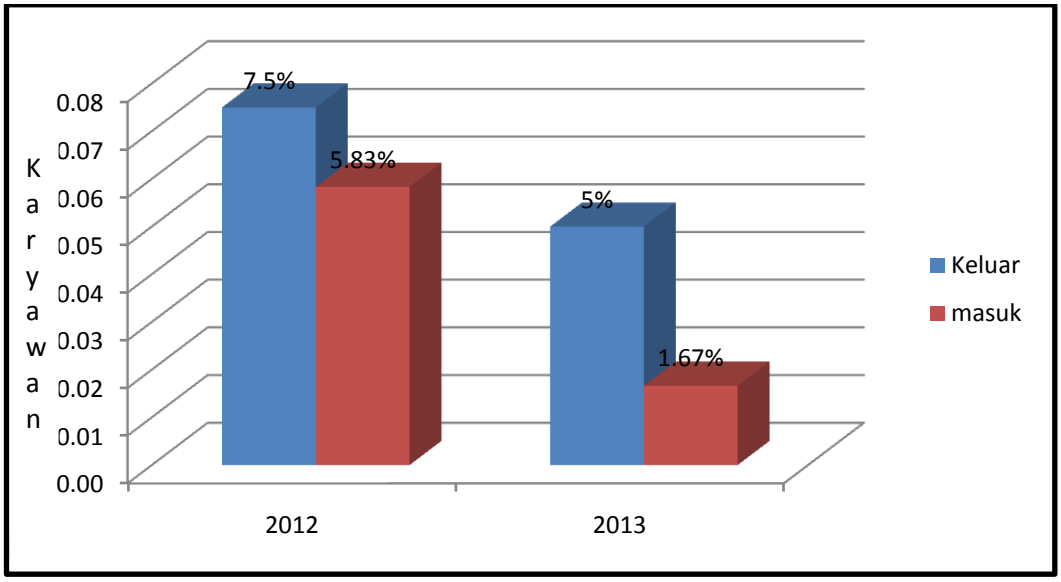
Tabel 1.3
Survey awal Kinerja

No	Pernyataan	S	TS	%	%
1	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja dan diusahakan tidak pernah mangkir tanpa alasan yang jelas.	11	19	36.67	63.33
2	Peraturan yang diterapkan perusahaan selalu saya patuhi.	10	20	33.33	66.67
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	14	16	46.67	53.33

Sumber : Responden PT Patisa chakra mandiri.

Berdasarkan jawaban hasil responden ternyata para karyawan kurang mematuhi aturan yang diterapkan perusahaan yakni sebesar 66.67%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja, hal ini dirasakan rendahnya peran Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Komunikasi Di PT Patisa Chakra Mandiri .

Fenomena tersebut mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan PT Patisa Chakra Mandiri belum efektif dengan komunikasi yang belum berjalan dengan baik, sehingga pimpinan belum bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaiknya. Lemahnya kepemimpinan transaksional juga ditandai dengan tingginya arus keluar masuk karyawan *(labour turnover)* yang secara tidak langsung merugikan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada data gambar 1.1 sebagaiberikut:



Sumber: PT Patisa Chakra Mandiri

Gambar 1.1
Tingkat *Turn Over* pada PT Patisa Chakra Mandiri

Berdasarkan gambar 1.1 menunjukkan tingkat *turn over* yang tinggi dalam setiap tahunnya, hal ini salah satunya menunjukkan adanya ketidakpuasan pada pimpinan sehingga memutuskan untuk keluar kerja. Maka dari itu karyawan lebih memilih untuk keluar dan jumlah karyawan berdampak pada pendapatan perusahaan.

Dengan mencermati survey awal sebagaimana tersebut di atas, yakni menyangkut sumberdaya manusia (karyawan) dilihat dari aspek pemasarannya yaitu tingkat pencapaian keuntungan dan dari sisi gaya kepemimpinan serta respon bawahan dilihat dari tingkat *turn over*, maka pentingnya perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional sebagaimana masalah di atas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut:

“ **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIFIVITAS KINERJA KARYAWAN PT PATISA CHAKRA MANDIRI BANDUNG”.**

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1. Identifikasi Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan di perusahaan ini terkait dengan adanya indikasi rendahnya gaya kepemimpinan transaksional yang ditunjukan oleh tingkat *turn over* tahun 2012 - 2013 didukung dengan penjualan yang menurun. Dengan permasalahan di perusahaan tersebut di duga faktor gaya komunikasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional di PT. Patisa chakra mandiri
2. Bagaimana komunikasi organisasi PT. Patisa Chakra Mandiri
3. Bagaimana kinerja PT. Patisa Chakra Mandiri
4. Bagaimana gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja di PT Patisa Chakra Mandiri.
5. Bagaimana komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja di PT Patisa Chakra Mandiri.
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi terhadap efektifivitas kinerja karyawan pada PT Patisa Chakra Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional di PT . Patisa chakra mandiri
2. Untuk mengetahui komunikasi organisasi PT. Patisa Chakra Mandiri
3. Untuk mengetahui kinerja PT. Patisa Chakra Mandiri
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap di PT Patisa Chakra Mandiri.
5. Untuk mengetahui komunikasi organisasi berpengaruh terhadap di PT Patisa Chakra Mandiri.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi terhadap efektifivitas kinerja karyawan pada PT Patisa Chakra Mandiri.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Praktis

a. Bagi perusahaan PT Patisa Chakra Mandiri

   Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang besarnya pengaruh kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi terhadap efektifivitas kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi karyawan dalam mencapai kinerja karyawan secara optimal. Agar dapat melancarkan kemajuan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Bagi seluruh karyawan PT Patisa Chakra Mandiri

   Memberi informasi tentang gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi serta efektifivitas kinerja karyawan agar menjadi gambaran bagi perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi sehingga diharapkan menghasilkan kinerja yang tinggi yang dapat menjadi feedback terhadap perusahaan.

1.4.2 Akademis

a. Bagi pengembangan ilmu bidang sumber daya manusia, dapat memberikan referensi keterkaitan antara gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi organisasi serta efektifivitas kinerja.

b. Bagi peneliti lain, dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengangkat tema dan permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian penulis lakukan di PT Patisa Chakra Mandiri yang beralamat di Jl. Arcamanik no.94 Cilaya Hilir RT 1/RW 06 Sindanglaya Kecamatan Cimeunyan Kabupaten Bandung. Adapun penelitian ini dilakukan oleh penulis mulai dari bulan April 2014 sampai dengan selesai.

Time Schedule Outline

No	Kegiatan	Bulan																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
1.	Penelitian Pendahuluan		■	■	■																
2.	Penulisan Usulan Penelitian					■	■	■													
3.	Pengumpulan Data								■	■	■	■									
4.	Pengolahaan Data													■	■	■					
5.	Penulisan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■