

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia, merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan. Bahkan dapat dikatakan sebagai sumber daya yang terpenting karena mempunyai peran yang besar di suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat digambarkan sebagai individu yang bertugas dalam perusahaan dengan bermacam-macam kepribadian, sikap, motivasi dan tujuan yang berbeda-beda. Untuk itu, perlu adanya suatu pengelolaan dari perusahaan untuk bisa melihat potensi dari individu yang nantinya akan memberikan feedback yang baik kepada perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik yaitu salah satunya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Oleh sebab 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 didalamnya. Mangkunegara dalam Kristanti dan Harahap (2011) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Gaya kepemimpinan Path Goal yang terdiri dari gaya Suportif, Direktif, Partisipatif, Komunikasi Internal, Motivasi kerja Ekstrinsik.

Menurut Robbins (2015) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Pemimpin yang baik mampu menularkan dan kelangsungan hidup mencapai yang paling serius karena keberhasilan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat menjalankan pekerjaan yang baik. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang tegas, berwibawa, tanggung jawab, serta memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan/karyawan, jika ada suatu permasalahan selalu mengikutsertakan karyawan sebagai suatu tim yang utuh. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sebaiknya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan terciptanya efektivitas pelaksanaan kerja. Oleh karena

itu, untuk melihat gaya kepemimpinan mana yang paling banyak digunakan dan paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan penelitian ini menggunakan beberapa gaya kepemimpinan, yaitu kepemimpinan Direktif, kepemimpinan Suportif, kepemimpinan Partisipatif dan kepemimpinan Berorientasi prestasi.

Selain Gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan, seorang pemimpin pun harus memiliki komunikasi yang baik dengan para karyawannya, ataupun karyawan dengan sesama rekan kerjanya untuk menciptakan kerjasama yang baik. Komunikasi dalam sebuah perusahaan maupun UKM sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, interaksi antar atasan dan bawahan ataupun dengan karyawan sesama rekan kerjanya akan menciptakan sebuah hubungan kerja yang baik dan akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat diterima, dipahami, dipikirkan dan dilaksanakan. Pemimpin menjadi seorang komunikator dan mempunyai kemampuan untuk melakukan tingkah laku dan pendapat bawahan sehingga bawahan bersedia menaati pesan yang disampaikan oleh pemimpin. Melalui komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik menggunakan komunikasi Internal untuk mengetahui pengaruh komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari komunikasi dari pimpinan dan bawahannya. Komunikasi terutama komunikasi vertical antara atasan dan bawahan seharusnya dibangun dan mendapat perhatian yang lebih. Dalam

komunikasi tersebut terdapat aliran informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya. Aliran informasi kebawah yang biasa dikomunikasikan oleh atasan ke bawahan adalah informasi mengenai bagaimana melakukan hasil, informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan, informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi, informasi mengenai kinerja pegawai dan informasi untuk rasa memiliki tugas. Adapun aliran informasi keatas yakni komunikasi dari bawahan ke atasan meliputi memberitahukan apa yang dilakukan bawahan yakni pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan dan rencana-rencana untuk masa yang akan datang, menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum terpecahkan bawahan yang masih memerlukan beberapa macam bantuan, memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dan mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi. Dengan adanya komunikasi Internal yang baikpun masih perlu ditunjang dengan motivasi yang baik pula. Karena motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan kemampuan, daya dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga para karyawan yang ingin bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang

baik. Robbins (2015) mengemukakan motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi tersebut sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan sebagai dorongan memberikan kemampuan terbaiknya pada perusahaan. Sedangkan motivasi dari seorang karyawan sangat diperlukan sebagai sarana untuk mempermudah mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (*Intrinsik*) maupun luar diri seseorang (*Ekstrinsik*). Peneliti menggunakan motivasi Ekstrinsik untuk mengetahui pengaruhnya dengan kinerja karyawan. Motivasi Ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Keun Lee dan Songpol Kulviwat dalam Akbar (2011).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairunnisah (2011) telah menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif, Orientasi Prestasi, Komunikasi Internal, Motivasi kerja Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian dilakukan pada UMKM foto copy yang ada di wilayah kota Yogyakarta, foto copy merupakan perusahaan jasa yang didalamnya terdapat karyawan yang membutuhkan pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif dan baik antara pemimpin dan karyawan, karyawan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan konsumen. Dan karyawan foto copy pun butuh motivasi dari pemimpin agar bisa menghasilkan kinerja yang baik. Foto copy sendiri adalah perusahaan jasa

yang membantu para konsumen untuk mengandakan surat-surat berharga dengan menggunakan teknologi mesin foto copy yang sudah modern/digital. Saat ini, foto copy sudah tidak hanya melayani foto copy dokumen penting saja, tetapi dengan layanan penjilidan, penjualan alat tulis kantor dan jasa-jasa pendukung. Fenomena yang terjadi dalam UMKM Photo copy ini adalah ada beberapa foto copy yang memiliki pimpinan yang ramah kepada bawahannya dan menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya tetapi ada pula foto copy yang memiliki pimpinan yang menganggap dirinya berkuasa sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dan pemimpin bertindak semaunya sendiri sehingga gaya kepemimpinan ini dapat berdampak komunikasi internal yang kurang baik sehingga motivasi ekstrinsik pun kurang baik.

Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi yang terinspirasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristanti dan Harahap (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti sebelumnya menggunakan variable Gaya kepemimpinan secara umum, variable Komunikasi secara umum, variable Motivasi secara umum sedangkan peneliti sekarang menggunakan variable Gaya kepemimpinan yang di kerucutkan sehingga menjadi Gaya Kepemimpinan Path Goal yang terdiri dari gaya kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif, Orientasi Prestasi dan

komunikasi dikerucutkan menjadi Komunikasi Internal, dan Motivasi di kerucutkan menjadi Motivasi kerja ekstrinsik.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PATH GOAL, KOMUNIKASI INTERNAL, MOTIVASI KERJA EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA UMKM FOTOKOPI DI WILAYAH YOGYAKARTA YANG TELAH MEMILIKI MINIMAL 1 CABANG)”**

B. Rumusan Masalah

Beberapa penelitian tentang gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang pernah dilakukan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian sebelumnya tersebut masih menjadi suatu hasil yang berbeda-beda dan dari ke empat variable tersebut masih menjadi suatu perdebatan dikalangan praktisi akademi.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian dengan mengembangkan pertanyaan penelitian seperti berikut:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan Direktif terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan Suportif terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan Orientasi Prestasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Komunikasi Internal terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh Motivasi Kerja Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang gaya kepemimpinan Direktif, Suportif, Partisipatif, komunikasi internal, dan motivasi ekstrinsik yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi UMKM Fotocopy serta pemimpin untuk bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang baik agar bisa meningkatkan kinerja karyawan UMKM Foto Copy.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dan menambah pengetahuan wawasan, serta gambaran aplikasi teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah, juga mengetahui bagaimana penerapannya di lapangan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

