

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, karena itu keberadaannya tidak akan bisa digantikan dengan apapun. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemauan serta tuntutan organisasi. Manusia selalu mempunyai peran dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan M. S., 2018). Beragam teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya, apabila peran aktif manusia tidak diikutsertakan. Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung dari produktivitas tenaga kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa terealisasinya tujuan organisasi ditunjang dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Menurut Susanty dan Baskoro (2012), kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja karyawan akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya.

Pencapaian kinerja karyawan tidak lepas dari kepemimpinan. Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dalam suatu organisasi, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan (Purba,2016).

Para pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinannya masing-masing. Menurut Chandra (2015), gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya.

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pimpinan adalah gaya kepemimpinan situasional. Menurut (Thoha, 2015), menyatakan gaya kepemimpinan situasional terdiri dari empat gaya dasar kepemimpinan yaitu, gaya instruksi, konsultasi, partisipasi, dan delegasi. Melalui keempat gaya dasar kepemimpinan situasional tersebut pemimpin dapat memilih cara yang paling cocok digunakan untuk membimbing pengikutnya melalui situasi yang sedang terjadi di dalam perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari suatu komunikasi baik komunikasi dengan pimpinan maupun komunikasi dengan sesama rekan kerja. Dalam penelitian Septia dan Irma (2019), membuktikan bahwa komunikasi internal mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, (Harivarman, 2017), komunikasi internal ialah proses pertukaran pemikiran antara para

pimpinan dan pegawai dalam suatu perusahaan yang terjadi dalam berbagai konteks komunikasi yaitu vertikal dan horizontal maupun diagonal.

Komunikasi internal dijadikan sebagai salah satu upaya sebuah perusahaan atau organisasi dalam memecahkan suatu permasalahan internal, dimana dengan komunikasi internal dapat menjalin hubungan baik antar pegawai dan atasan sehingga saling terbuka satu dan lainnya dalam hal pekerjaan. Dengan adanya komunikasi, hubungan antara pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan atasan akan terjalin baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia, berlokasi pusat dikawasan industry Surabaya, Jl. Raya Juanda. Sebagai perusahaan yang menyediakan Layanan termasuk konsultasi, pengepakan (standar yang diuji oleh PBB), dokumentasi dan segala kemungkinan yang tersedia untuk mengatur transportasi dari pintu ke pintu. Selain itu, perusahaan ini juga menyediakan layanan pengemasan aman barang berbahaya di Indonesia.

Fenomena yang terjadi pada PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia terutama mengenai kinerja karyawan dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, sesuai dengan target perusahaan serta sedikit pengemasan yang kurang baik. Kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian realisasi pengemasan dan ketepatan waktu penyelesaian dalam tiga bulan terakhir. Berikut tabel Target dan realisasi *packaging* PT. *Dangerous Goods Management* Bulan Januari-Maret tahun 2022 :

Tabel 1.1 Hasil pengemasan karyawan bagian packaging PT. *Dangerous Goods Management*

Bulan	Pesanan		%	Pengemasan terindikasi kurang baik		
	Target (Unit)	Realisasi		Jumlah	Terkonfirmasi sudah diperbaiki	%
Januari	2100	2111	100,5%	5	5	100%
Februari	1910	1980	103%	4	4	100%
Maret	1850	1900	102%	8	8	100%

Sumber : PT. *Dangerous Goods Management*, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan terjadi realisasi pengemasan selama bulan Januari sampai bulan Maret 2022 setiap karyawan mampu mencapai target pengemasan yang ditetapkan perusahaan. Pada tiga bulan terakhir karyawan juga mampu memperbaiki pengemasan yang kurang baik, karyawan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, selain itu karyawan dapat menggunakan peralatan dan bahan baku dengan efektif sehingga tidak banyak bahan baku yang terbuang percuma, karyawan juga dapat bekerja secara mandiri terutama dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja..

Pencapaian Kinerja karyawan yang baik ini diduga gaya kepemimpinan situasional, hal ini dilihat dari hasil pengamatan peneliti menunjukkan para pemimpin di perusahaan selalu berusaha memberi dukungan secara langsung kepada karyawannya untuk meningkatkan kerjanya serta memberikan arahan dengan cepat apabila terjadi suatu permasalahan yang menyangkut aktivitas karyawan pada perusahaan.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengondisikan gaya kepemimpinannya dari berbagai situasi (Latiar, 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin dengan melihat situasi yang terjadi pada perusahaan ini

merupakan cara yang paling efektif memberikan dukungan dan arahan melalui komunikasi dua arah secara terbuka kepada karyawan PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia agar karyawan senantiasa meningkatkan kualitas kerja dengan baik dan target yang telah disepakati.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan komunikasi internal terhadap Kinerja Karyawan PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia Bagian *Packaging*

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT. *Dangerous goods management* indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. *Dangerous goods management* indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa pengaruh signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan PT. *Dangerous goods management* indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. *Dangerous goods management* indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber referensi pemikiran PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan Situasional, komunikasi internal dan kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah.

3. Manfaat Teoritis

Dapat mengembangkan wawasan dan memberikan pengetahuan bagi yang membaca dan dapat dijadikan referensi untuk ilmu pengetahuan.