

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang paling penting dalam perkembangan dunia usaha. Tujuan serta kepentingan tersebut apabila sejalan dengan tujuan suatu organisasi tentu saja tidak masalah, akan tetapi sering kali kepentingan individu justru bertentangan dengan kepentingan organisasi. Untuk pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien, sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dikelola dengan baik dan benar secara optimal sehingga prestasi kerja menjadi tinggi. Sebagai pemimpin hal ini menjadi tugas utama untuk dapat memanfaatkan, menilai, memilih dan menempatkan sumber daya manusianya dengan tepat (M. Kiswanto, 2010).

Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan mencapai suatu mekanisme kerja yang efisien dan efektif, disebabkan karena karyawan merupakan subyek dalam setiap aktifitas sebuah perusahaan. Karyawan merupakan pelaku penggerak proses mekanisme dalam perusahaan tersebut berjalan dengan sebaik-baiknya yakni sesuai dengan apa yang diharapkan, maka manusia sebagai pelaku harus memiliki kemampuan yang sesuai bidangnya dengan baik.

SDM merupakan faktor utama di suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dirancang berdasarkan pencapaian visi untuk

kepentingan manusia serta pada pelaksanaan misinya dikelola dan dikerjakan oleh manusia. Sehingga, manusia merupakan faktor strategis di semua kegiatan institusi. Selanjutnya, MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karena MSDM juga menjadi suatu bagian penting dari “*Management Science*” yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan beberapa proses perencanaan hingga *controlling*, memimpin serta mengendalikan (Mahyarni dan Astuti Meflinda, 2014).

Kualitas SDM dan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia mampu mempengaruhi hasil kinerja suatu perusahaan. Purwanto (2010:27) menjelaskan berkaitan dengan SDM bahwa sebagai aset perusahaan yang paling berharga, SDM merupakan bagian dari strategi bisnis. Agar mampu memberikan *value* yang optimal, maka perlu ada keselarasan antara strategi sumber daya manusia dan strategi bisnis. Ketertarikan antara strategi SDM dan strategi bisnis ini menjadi dasar bagi manajemen SDM (*Human Resource Management*) menjadi manajemen SDM strategis. Manajemen sumber daya manusia dinilai berorientasi pada aktivitas, sedangkan manajemen sumber daya manusia strategis (MSDM strategis) dipandang lebih berorientasi pada hasil.

Usaha ayam broiler di zaman modern ini seperti halnya usaha-usaha bisnis lainnya. Yakni bermaksud untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dunia bisnis adalah dunia yang penuh dengan bentuk persaingan. Oleh karena itu dunia usaha ayam broiler pun tidak lepas dari

persaingan tersebut. Sehingga dalam hal ini peternak tidak bisa santai, melainkan harus kreatif, disiplin, mengintensifkan waktu dan segala sarana penunjang yang ada sebaik mungkin. Tentu saja dalam usaha untuk mengembangkan usaha ayam broiler sebagai benda hidup ini tidak boleh mengesampingkan beberapa segi teknis. Sehingga dalam usaha tersebut membutuhkan bentuk, konsep organisasi kepemimpinan yang efektif dalam manajemen usaha, serta strategi pola komunikasi yang benar.

Menciptakan suasana yang baik serta kondusif dalam bekerja memang tidak mudah, kondisi dan iklim aktifitas kerja yang sehat sangat efektif sekali dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk mencapai hal itu, tak jarang suatu perusahaan menciptakan berbagai kebijakan yang bertujuan memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Salah satu cara dalam mengembangkan SDM yang tangguh adalah dengan cara kepemimpinan yang baik serta komunikasi yang ada dalam suatu perusahaan. Beberapa faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan, kepribadian, pengalaman serta intelektual di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja karyawan maupun organisasi. Dengan demikian dukungan dan support kepemimpinan memiliki komunikasi yang efektif dan tepat pada suatu organisasi tentunya karyawan akan berusaha untuk mengembangkan kemampuan individu yang dipengaruhi hasil kinerja para karyawan.

Permasalahan yang umum terjadi dalam perusahaan adalah tidak terpenuhinya target misalnya konsumsi pakan yang dikeluarkan harus diimbangi dengan bobot ayam yang baik, tanggung jawab karyawan yang tidak dapat terlaksana dengan baik serta kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap individu sebagai hasil prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan perannya dalam perusahaan.

Menjadi pemimpin di perusahaan tidaklah perkara mudah, karena menjadi pemimpin seluruh tindakan yang dilakukan selalu dijadikan cerminan karyawan. Permasalahan yang sering muncul di perusahaan yang bermitra di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara adalah pemimpin kurang berkoordinasi dengan baik, dan pemimpin hanya menginginkan target hasil ternak secara optimal, komunikasi yang terjalin kurang baik karena tidak ada evaluasi kinerja tidak ada, tidak ada solusi yang tepat bagi karyawan yang mengalami kendala dalam beternak, untuk komunikasi secara tertulis juga memiliki kendala seperti bukti nota pengiriman pakan, vaksin maupun bukti transaksi OVK tidak ada sehingga karyawan tidak memiliki bukti transaksi pengambilan barang-barang tersebut.

Kendala-kendala yang terjadi dalam kinerja diperusahaan pada umumnya adalah kurangnya kompetensi yang dimiliki para karyawan, kurangnya dukungan organisasi yang baik untuk karyawan, kurangnya motivasi dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Selain kendala yang berkaitan dengan kinerja juga komunikasi yang kurang baik dalam suatu perusahaan juga mempengaruhi kinerja, misalnya komunikasi antara karyawan dan pemimpin yang kurang baik seperti halnya perbedaan persepsi yang dapat menimbulkan kesalahpahaman sehingga tidak dapat mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan. Dari berbagai penjelasan yang berkaitan dengan kinerja yang meliputi bentuk kepemimpinan dan pola komunikasi dapat mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan dalam mencapai target keberhasilan perusahaan. Berikut ini adalah tabel permasalahan yang dihadapi PT. Mustika Jaya Lestari Jepara:

Tabel 1.1.
Masalah-masalah yang timbul di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara
Berkaitan Dengan Kinerja

No.	Masalah-masalah yang muncul di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara
1.	Tingkat kematian ternak
2.	Target perolehan keuntungan yang tidak menentu
3.	Kinerja mitra kurang optimal karena timbulnya kejenuhan peternak mitra dengan sistem kerjasama yang dilakukan perusahaan berubah-ubah
4.	Ketidakkonsistenan pihak perusahaan berkaitan distribusi pakan, OVK kepada tenaga mitra

Kepemimpinan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pola kepemimpinan yang efektif dapat mengantarkan perusahaan mencapai tujuannya. Ciri-ciri pemimpin yang efektif adalah: (1) Strategist; (2) Eksekutor; (3) Manajer Talenta; (4) Pengembang SDM; (5) Kecakapan Pribadi. Lima ciri tersebut, merupakan sebuah keharusan, seorang pemimpin dapat menghantarkan organisasi atau perusahaan mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan (Febta Rina Handayani,2014)

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi merupakan faktor yang mempengaruhi suatu kinerja (Suit & Almasdi,1996:58). Komunikasi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena komunikasi dalam perusahaan akan tercipta suatu hubungan yang baik diantara karyawan dengan atasan begitu pun atasan dengan bawahan akan dapat terjalin komunikasi yang baik, sedangkan kepemimpinan bukan sesuatu yang mudah karena dalam perjalanan seorang pimpinan memiliki banyak tantangan dan kesulitan. Pekerjaan seorang pemimpin bukan hanya memecahkan persoalan seorang diri. melainkan mengilhami mereka yang dipimpinnya untuk memecahkan persoalan secara bersama-sama untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat menyadari bahwa mereka tidak memiliki semua jawaban dan berusaha melatih kembali dirinya sendiri dalam bisnisna dan mempertajam keahliannya dalam

memimpin dan berkomunikasi dengan karyawan. Berikut ini adalah beberapa permasalahan berkaitan dengan komunikasi tabel permasalahan yang dihadapi PT. Mustika Jaya Lestari Jepara:

Tabel 1.2.
Masalah-masalah yang timbul di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara
Berkaitan Dengan Komunikasi

No.	Masalah-masalah yang muncul
1.	Kurangnya koordinasi antara mitra dengan perusahaan dalam bekerjasama
2.	Timbulnya persepsi yang berbeda antara mitra dengan perusahaan
3.	Seringnya mitra mengabaikan instruksi dari perusahaan berkaitan dengan perubahan peraturan dalam kerjasama.
4.	Hasil panen ternak tidak stabil dan tidak sesuai dengan hasil perhitungan keuntungan di awal perencanaan.

Selain permasalahan yang timbul komunikasi di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara, ada beberapa macam hambatan yang sering terjadi dalam perusahaan diantaranya: (1) Hambatan dari Proses Komunikasi yaitu hambatan yang timbul dari ketidak jelasan informasi yang akan disampaikan. (2) Hambatan Fisik yaitu hambatan yang terjadi akibat ada gangguan cuaca, gangguan sinyal, dsb. (3) Hambatan Semantik yaitu hambatan yang terjadi akibat pemahaman yang sedikit mengenai bahasa dan istilah-istilah asing yang digunakan dalam informasi atau pesan (4) Hambatan Psikologis yaitu hambatan yang berasal dari gangguan kondisi kejiwaan dari si pengirim

pesan atau penerima pesan sehingga mengakibatkan informasi tersebut mengalami perubahan (5) Hambatan-hambatan Antar Pribadi yaitu hambatan yang timbul antar pribadi didalam sebuah organisasi, biasanya hambatan ini muncul karena adanya salah paham antar pribadi yang menyangkut masalah tugas dan wewenang dari orang yang ada dalam organisasi. (Arni Muhammad, 2016). Komunikasi yang terdapat di sebuah organisasi terjadi dari bentuk interaksi antara beberapa individu baik karyawan maupun pemimpinnya. Berlangsungnya komunikasi dalam perusahaan tersebut tentu saja harus mudah untuk dipahami dan disampaikan dengan lengkap dan tepat sasaran oleh atasan maupun bawahan. Komunikasi yang efektif akan mampu menciptakan suasana yang harmonis. Dengan adanya komunikasi yang efektif, para bawahan akan merasa bahwa kinerja mereka dihargai, kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan informasi, media dan hubungan-hubungan organisasi (Pace & Faules 2001: 165).

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka suatu perusahaan harus dapat menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Handoko,2001). Menurut Achmad Slamet (2007:188) kepemimpinan adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri

dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi pegawai, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

Bila hal tersebut berhasil dilaksanakan, maka karyawan akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk bekerja sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab sehingga kinerjanya dapat meningkat dan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena sangat luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan dititikberatkan pada:

1. Kepemimpinan yang memuat mengenai kemampuan, kepribadian, pengalaman serta intelektual.
2. Pola Komunikasi yang memuat mengenai suasana yang harmonis, penyampaian efektif.
3. Kinerja karyawan mitra mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja yang melakukan tugasnya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang berkaitan pemimpin kurang berkoordinasi dengan baik, dan pemimpin hanya menginginkan target hasil ternak, komunikasi yang terjalin kurang baik karena tidak ada evaluasi kinerja

tidak penyelesaian apabila karyawan mengalami kendala dalam beternak, untuk komunikasi secara tertulis juga memiliki kendala seperti bukti transaksi pengambilan barang-barang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan dan pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mitra secara parsial?
2. Bagaimana kepemimpinan dan pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mitrasecarasimultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penulisan skripsi dengan judul pengaruh kepemimpinan, pola komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mitra di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara yaitu:

1. Menganalisis kepemimpinan dan pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mitra di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara secara parsial.
2. Menganalisis kepemimpinan dan pola komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan mitra di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara secara simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan membentuk konsep-konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, faktor kepemimpinan, pola komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai kepemimpinan, pola komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta untuk memperoleh gelar sarjana dari Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi sebuah masukan yang dapat menciptakan kepemimpinan dan pola komunikasi yang baik di PT. Mustika Jaya Lestari Jepara.