

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UD. Batu Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan bermacam-macam aneka jenis kerajinan batu seperti Keramik, batu untuk hiasan dinding dll. Yang diambil langsung bahannya dari gunung kaolin yang terletak disebelah selatan kecamatan Kademangan lebih tepatnya didaerah desa Mberjo Jambangan. Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 1998 dikarenakan pimpinan yang selalu kesulitan mencari tempat yang tepat dalam mengelola kerajinan ini.

Dalam menghadapi era pasar bebas yang penuh tantangan yang ketat, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam setiap perusahaan peranan manusia sangatlah dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan, menyumbangkan tenaganya baik fisik maupun pikiran dan mendapatkan imbalan atau balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian disebut sebagai karyawan.

Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Karyawan memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Peranan atasan atau sering disebut pimpinan sangatlah besar bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peranan yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan perkembangan mental yang dapat mendukung perbaikan kinerja perusahaan. Ini semua demi terwujudnya apa yang perusahaan ingin capai. Perkembangan mental dan semangat karyawan yang cenderung menurun akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Demikian halnya dengan UD. Batu

Abadi yang bergerak di bidang produksi kerajinan keramik, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja mereka, sehingga tidak terjadi hal-hal yang negatif.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan. Banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui metode sikap penciptaan kepemimpinan yang efektif.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin dengan dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan tersebut membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan

tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besarnya kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga kedepannya, proses kerja organisasi dapat berjalan dengan baik. Strategi apapun yang dibangun perusahaan termasuk strategi SDM akan bermanfaat jika strategi tersebut dapat diterapkan. Banyak para manajer telah berupaya menyesuaikan harapan-harapan SDM yang ada dalam perusahaan secara efektif dengan arah strategi baru dan perilaku baru juga diterapkan.

Sementara itu banyak pula manajer atau mandor yang kurang memiliki kemampuan untuk mengatur secara efektif proses yang perlu untuk melakukan perubahan yang sepatutnya dilakukan. Sebagai akibatnya, Kegagalan strategi bukan secara khusus pada ketidakakuratan strategi tetapi lebih pada ketidakmampuan dalam pelaksanaan. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pegawai, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik,

sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan dan sebagainya, dapat berdampak perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Suatu organisasi dibentuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi, hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen sumber daya dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul: Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan UD. Batu Abadi.

B. Permasalahan

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah Pertumbuhan pendapatan perusahaan “UD. Batu Abadi” mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir dari tahun 2010 sampai dengan 2014. Pada tahun 2010 UD. Batu Abadi memperoleh pendapatan sebesar Rp 235.350,000,00 Pada tahun

berikutnya mengalami penurunan pendapatan dengan memperoleh pendapatan sebesar Rp 221,213,000.00 pada tahun 2011 dan tahun 2012 memperoleh pendapatan sebesar Rp 218,141,000.00. Setelah mengalami penurunan, pada tahun 2013 UD. Batu Abadi memperoleh penurunan pendapatan sebesar Rp 180,291,000.00. dan pada tahun 2014 memperoleh pendapatan sebesar Rp 150,108,000.00.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berdampak pada kinerja karyawan sehingga menurun ?
2. Apakah sistem yang dipakai pada kepemimpinan di UD. Batu Abadi belum tepat sepenuhnya ?
3. Apakah Kurang optimalnya komunikasi bisa berdampak pada kesenjangan yang terjadi antar pegawai?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di UD. Batu Abadi .
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan tepat dalam sistem terhadap kinerja karyawan di UD. Batu Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi berdampak optimal terhadap kinerja karyawan di UD. Batu Abadi

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dan manfaat itu terurai sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan keterampilan dalam suatu memecahkan masalah yang sama.

2. Bagi Perusahaan Terkait

Dengan dilakukannya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik eksistensi perusahaan.

3. Bagi Akademis

Sebagai bahan informasi dan pengayaan bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan khususnya pada perkuliahan di jurusan manajemen.