

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era globalisasi yang kita rasakan saat ini membawa dampak yang signifikan terhadap kemajuan teknologi. Hal ini diiringi dengan banyak perusahaan tumbuh dan berkembang secara pesat. Persaingan bisnis semakin kompleks dengan meningkatnya perkembangan usaha sehingga menimbulkan tingginya persaingan diantara para pelaku ekonomi. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk mempersiapkan diri dalam mengantisipasi serta menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi. Perusahaan perlu untuk berfikir dan bertindak sebaik mungkin dengan menerapkan strategi-strategi baru dalam upaya mengoptimalkan seluruh aspek agar perusahaan dapat bertahan dan berkelanjutan. Salah satu aspek prioritas yang menjadi kunci perusahaan dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (Farisi dkk, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menjadi penentu keberhasilan perusahaan melalui perannya sebagai penggerak utama organisasi. Mengingat peran pentingnya sumber daya manusia, maka sosok pemimpin yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan sehingga dapat menjalankan fungsi-fungsi manajemen perusahaan tanpa mengesampingkan hak-hak karyawan sehingga kinerja karyawan semakin baik yang berdampak pada lancarnya operasional perusahaan. (Armadita dan Sitohang, 2021).

Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya pasti akan menghadapi suatu rintangan dan hambatan dalam mencapai tujuannya (Batubara, 2020). Salah

satu hambatan yang ada adalah upaya perusahaan dalam peningkatan sumber daya manusia. Tidak sedikit perusahaan besar yang mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab setiap karyawan sangat mempengaruhi kinerja di dalam setiap perusahaan.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Duwa Atmimuda. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena pada tahap awal observasi memperoleh informasi bahwa perusahaan harus menghadapi beberapa hal yang mengharuskan adanya penekanan biaya serta perihal kinerja karyawan. Perusahaan ini merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang *furniture* berbahan dasar logam yang didirikan oleh Bapak Subangkit pada tahun 18 Desember 1994. Perusahaan berada di Jalan Jambean No. 21, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus. Pada awalnya perusahaan tersebut merupakan bengkel Adi yang didirikan sebagai *supplier* untuk perusahaan Polytron kemudian dilakukan perluasan target pasar dan perusahaan menjadi *supplier* di Jawa Tengah, DIY, dan Jawa Timur untuk berbagai perusahaan lainnya.

Pada tahun 1997 permintaan komponen dari perusahaan yang bergerak di bidang *meuble* seperti Jepara, Kudus, Solo, dan Jawa Timur semakin meningkat sehingga menjadikan perusahaan PT. Duwa Atmimuda sebagai *supplier* barang – barang untuk *furniture*. PT. Duwa Atmimuda memperkerjakan karyawan sejumlah 320 orang dengan jumlah karyawan perempuan sebanyak 21 orang dan karyawan laki- laki sebanyak 299 orang dengan jam kerja selama 7-8 jam per hari. Jika

permintaan produk meningkat atau terdapat pekerjaan yang belum selesai tepat waktu maka akan di lakukan lembur (*over time*).

Fenomena ini diperkuat dengan informasi yang diberitakan oleh media bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi Jawa Barat menyatakan bahwa terdapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan daerah setempat yang disebabkan oleh melemahnya kinerja karyawan serta disiplin karyawan yang kurang baik (AntaraNews.com). PT Bukalapak merupakan salah satu perusahaan besar yang pada tahun 2023 melakukan PHK terhadap sekitar 5% karyawannya dengan mematuhi ketentuan perundang-undangan (CnnIndonesia.com). Di sisi lain, mengutip dari keterangan pers riliv CNN Indonesia, psikolog mengatakan bahwa semakin banyak pekerjaan yang diberikan, kondisi stres berat seperti frustrasi, kurang motivasi, dan mudah merasa lelah karena pekerjaan bisa muncul yang mengakibatkan performa kerja tidak maksimal dan mempengaruhi prestasi hingga kerja perusahaan (CnnIndonesia.com). Fenomena atas permasalahan sumber daya manusia yang terjadi dengan rendahnya kinerja karyawan menuntut perusahaan untuk menjadikan kinerja karyawan sebagai fokus utama yang perlu diperhatikan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Duwa Atmimuda pada tahun 2023.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Unit Produksi bulan Januari 2023-September 2023**  
**PT. Duwa Atmimuda**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
Januari 2023	150	3	2%
Februari 2023	150	2	1,3%
Maret 2023	150	4	2,7%
April 2023	150	2	1,3%
Mei 2023	150	7	4,7%
Juni 2023	150	4	2,7%
Juli 2023	150	5	3,3%
Agustus 2023	150	2	1,3%
September 2023	150	2	1,3%
Rata-rata Per Bulan		3,4	2,28%

*Sumber: Data Hasil Observasi pada PT. Duwa Atmimuda*

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran para karyawan PT. Duwa Atmimuda masih perlu diperhatikan kembali karena adanya peningkatan, yang semula pada bulan April tingkat ketidakhadiran sebesar 1,3% dan bulan Mei mengalami kenaikan ketidakhadiran sebesar 4,7%.

**Tabel 1.2**  
**Data Produksi bulan Januari 2023- September 2023 pada PT. Duwa**  
**Atmimuda**

Bulan dan Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian
Januari 2023	360.000	352.300	97,86%
Februari 2023	360.000	294.605	81,83%
Maret 2023	360.000	269.195	74,78%
April 2023	360.000	341.004	94,73%
Mei 2023	360.000	185.317	51,48%
Juni 2023	360.000	190.156	52,82%
Juli 2023	360.000	258.498	71,80%
Agustus 2023	360.000	401.814	83,39%
September 2023	360.000	348.235	96,73%

*Sumber: Data Hasil Observasi pada PT. Duwa Atmimuda*

Dari tabel 2. tersebut dapat dilihat bahwa data produksi pada PT. Duwa Atmimuda mengalami penurunan drastis pada bulan Mei yaitu sebesar 51,48%

sedangkan pada bulan sebelumnya yaitu pada bulan April pencapaian sebesar 94,73%. Hal ini dikarenakan tidak adanya permintaan produk dari luar negeri pasca covid19 sehingga target produksi menurun.

Kinerja karyawan menjadi hal krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan mencari keuntungan yang maksimal. Kinerja karyawan adalah hasil sebuah pekerjaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2013). Dalam konteks ini, kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja yang kemudian menjadi kontrol penting bagi perusahaan melalui posisinya sebagai penentu keberhasilan perusahaan dari tahun ke tahun. Karyawan harus bisa memberikan kontribusi yang semaksimal mungkin dengan berpegang pada standar kerja yang telah ditetapkan sehingga dapat menghasilkan output yang bermanfaat bagi stakeholder.

Gaya kepemimpinan dibutuhkan perusahaan dalam proses penciptaan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh terhadap orang lain dalam hal perilaku, baik personal maupun kelompok (Kusdianto dkk, 2022). Peran seorang pemimpin dalam hal ini sangat penting karena akan menimbulkan pemahaman tersendiri terhadap kondisi bawahan. Hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan dengan dukungan dan empatinya sesuai dengan yang diharapkan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan senang hati dan mencapai tujuan perusahaan (Batubara, 2020).

Selain gaya kepemimpinan, loyalitas kerja perlu diperhatikan di dalam penciptaan kinerja agar karyawan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadi. Loyalitas kerja adalah kesetiaan dalam menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya seoptimal mungkin melebihi *job description* yang diberikan untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan (Maulida dan Askiah, 2020). Loyalitas kerja diartikan sebagai komitmen/dedikasi seorang pekerja kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan maupun sesama rekan karyawan juga merupakan faktor penting. Motivasi di dalam sebuah perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik lagi dan memberikan kontribusi bagi perusahaan sehingga berdampak pada profitabilitas yang semakin meningkat. Afandi (2018:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang muncul dari diri sendiri karena mendapat semangat, dorongan, dan inspirasi untuk melakukan kegiatan dengan sukarela, senang hati serta sungguh sungguh menjalankan suatu hal sehingga hasil dari apa yang dikerjakan mendapatkan hasil yang berkualitas dan memuaskan.

Penciptaan kinerja karyawan juga tidak terlepas dari komunikasi. Komunikasi berdampak pada peningkatan kinerja karyawan melalui interaksi yang sehat antara atasan dan karyawan (Kusdarianto dkk, 2022). Mangkunegara (2013:145) menyatakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses peralihan informasi ataupun ide dan pengertian dari orang yang satu kepada yang lain dengan tujuan dapat menginterpretasikan sesuai dengan apa yang dimaksud.

Melalui komunikasi, baik karyawan maupun atasan dapat bekerja sama secara team untuk memajukan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu banyak yang melakukan penelitian serupa terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Armadita dan Sitohang (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin dalam hal sifat, attitude, gaya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya karena karyawan akan meniru perilaku pemimpin. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Asrullah dkk, (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik atau buruknya gaya kepemimpinan tidak akan mengubah kinerja karyawan.

Penelitian lain yang terkait dengan kinerja karyawan diteliti oleh Fitria dan firdaus (2022) menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas kerja tinggi yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan dapat cepat tercapai yang secara tidak langsung memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Tamba dkk, (2018) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya minat karyawan terhadap jabatan atau pekerjaan yang diduduki dan kemudian berpengaruh kepada kesetiaan dan pengabdian pada perusahaan yang tidak maksimal.

Penelitian lain yang terkait dengan kinerja karyawan yang diteliti oleh Farisi dkk, (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan apabila motivasi semakin baik kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dkk, (2023) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja belum tentu kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Penelitian lain yang terkait dengan kinerja karyawan yang diteliti oleh Desani dkk, (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi di dalam sebuah perusahaan berperan penting, karena tanpa komunikasi yang baik perusahaan tidak akan berkinerja dengan baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono dan Hasnaeni (2019) menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyatakan jika variabel komunikasi ditingkatkan maka komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duwa Atmimuda”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Penelitian ini mencakup bidang sumber daya manusia yang akan meneliti masalah pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan

komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Duwa Atmimuda. Agar tidak terdapat penyimpangan pembahasan sehingga terarah pada topik yang akan dipelajari, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian meliputi:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Duwa Atmimuda yang berkedudukan di Kabupaten Kudus.
2. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Duwa Atmimuda.
3. Variabel independen pada penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), loyalitas kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan komunikasi (X4).
4. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y)

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa era globalisasi saat ini banyak usaha yang tumbuh dan berkembang sehingga membuat persaingan semakin ketat. Beriringan dengan hal tersebut, didukung dengan observasi peneliti ada penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan belum sepenuhnya mencapai target perusahaan serta masih adanya karyawan yang tidak hadir atau ketidakhadiran karyawan masih di atas 1%. Permasalahan lainnya yaitu adanya menurunnya kegiatan ekspor mengharuskan perusahaan melakukan PHK terhadap sebagian karyawan dengan alasan menekan biaya sehingga keuntungan tidak menurun signifikan. Hal ini menjadi dasar bagi penelitian untuk mengkaji faktor-faktor yang meningkatkan kinerja karyawan pada PT Duwa

Atmimuda. Berdasarkan permasalahan penelitian tersebut, maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda?
2. Apakah ada pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda?
4. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda?
5. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duwa Atmimuda?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Duwa Atmimuda.
2. Menganalisis pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Duwa Atmimuda.
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Duwa Atmimuda.

4. Menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duwa Atmimuda.
5. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duwa Atmimuda.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan atau kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan, serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kinerja karyawan.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi serta acuan bagi peneliti selanjutnya guna perluasan penelitian terkait dengan kinerja karyawan.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk memenuhi salah satu syarat ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muria Kudus. Di samping itu, penelitian ini menjadi pengalaman yang berharga bagi peneliti karena dapat mengimplementasikan teori yang telah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan ke kondisi sebenarnya dalam hal sumber daya manusia.

b. Bagi PT Duwa Atmimuda

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan bahan evaluasi bagi manajemen PT Duwa Atmimuda dalam hal perbaikan sumber daya manusia khususnya terkait upaya pengoptimalan kinerja karyawan.