

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Anggraeni et al. (2021) berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT Teknologi Ahura Quasantara.” Hasilnya adalah variabel komunikasi organisasi memberikan pengaruh yang signifikan lebih dominan terhadap kinerja pegawai. Kemudian variabel kepemimpinan transformasional juga memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah CV. Tirta Prima Abadi (HS68) Ketapang yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang AMDK (Air Minum Dalam Kemasan). Perusahaan yang berdiri sejak 3 Maret 2008 ini terletak di Jalan Ketapang - Siduk, KM. 15 sei awan kiri Ketapang – Kalimantan Barat 78821 dan memiliki total 32 orang pegawai.

Kinerja dapat menambah efisiensi dan efektivitas bagi pelaksanaan kegiatan pegawai yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi perusahaan. Kinerja pegawai dianggap penting yang oleh karena itu para pelaku bisnis diwajibkan untuk melakukan penilaian prestasi kerja secara berkala melalui Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD). Ada tiga tujuan penilaian prestasi kerja, yaitu tujuan administratif, tujuan strategis, dan tujuan pengembangan. Pertama, tujuan administratif, di mana penilaian prestasi kerja harus mengaitkan aktivitas pegawai dengan tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan administratif ini, sistem harus fleksibel, karena ketika tujuan dan strategi berubah, hasil, perilaku, dan karakteristik pegawai biasanya perlu diubah. Kedua, tujuan administratif.

Organisasi menggunakan data penilaian prestasi kerja dalam membuat banyak keputusan administratif, seperti administrasi penggajian, promosi, PHK dan lain-lain. Ketiga, tujuan pembangunan. Data penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengembangkan pegawai yang berkinerja efektif dalam pekerjaannya. Singkatnya, penilaian prestasi kerja adalah alat perusahaan yang dianggap efektif untuk memantau kinerja pegawai dan mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja (Robbins, 2020). Ada banyak faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain komunikasi organisasi dan kepemimpinan transformasional.

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi. Apabila seorang pemimpin memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan, mereka akan termotivasi dan produktif. Di sisi lain, komunikasi yang baik antara atasan dan kinerja pegawai melalui motivasi, tetapi memberikan dampak langsung pada kinerja pegawai. Dalam teori pengendalian organisasi menyatakan bahwa pengusaha berkomunikasi dalam suatu organisasi dengan membangun beberapa kendali atas pegawai. Teori tersebut menjelaskan bahwa pengusaha menggunakan komunikasi untuk mengontrol kinerja pegawai. Dengan komunikasi yang efektif, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan berhasil. Apabila mampu memiliki perhatian komunikasi dalam kerjasama tim sehingga informasi yang diterima cepat dan tepat sasaran, pegawai akan memberikan hasil yang memuaskan dalam bentuk yang lebih baik dan kinerja yang lebih optimal. Komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun hubungan yang tulus antara kedua

belah pihak dalam organisasi; komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Littlejohn et al., 2017).

Kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Adanya seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang pemimpin khususnya di perusahaan harus mampu mempengaruhi seluruh pegawai yang dipimpinya melalui cara-cara yang positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara sederhana, kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan memperbaiki diri, yang melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap bawahan. Kepemimpinan transformasional tepat di era ini karena pemimpin mau berubah (Erina, 2021).

Kepemimpinan transformasional menyampaikan nilai-nilai moral bawahan dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka mengenai masalah etika dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Oleh karena itu pemimpin transformasional diwajibkan untuk mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpin. Bass (1990) juga menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, merangsang bawahan secara intelektual, dan memperhatikan perbedaan yang dimiliki bawahannya. Oleh karena itu, sangat menguntungkan jika pimpinan perusahaan dapat menerapkannya dengan baik.

Penelitian ini menarik karena membahas tentang kinerja pegawai di mana untuk mewujudkan terlaksananya kinerja pegawai yang baik dan benar dibutuhkan komunikasi antar pegawai ataupun atasan dengan bawahan untuk saling menyampaikan pesan yang ingin disampaikan. Kemudian kinerja pegawai juga dapat dilihat dari bagaimana cara pemimpin memimpin dan mengarahkan pegawainya, karena dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat berinovasi, kreatif, dan memotivasi pegawainya agar dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik yang dari sana juga akan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Anggraeni et al., 2021).

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Tirta Prima Abadi (HS68) Ketapang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka perumusan masalah penelitian ini:

1. Bagaimana deskripsi komunikasi organisasi, kepemimpinan transformasional transformasional dan kinerja pegawai di CV. Tirta Prima Abadi (HS68) Ketapang?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah komunikasi organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui deskripsi komunikasi organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai di CV. Tirta Prima Abadi (HS68) Ketapang.
2. Untuk mengetahui bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan komunikasi organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi mengenai komunikasi organisasi dan kepemimpinan transformasional bagi CV. Tirta Prima Abadi (HS68) Ketapang dapat membawa pengaruh bagi kinerja pegawai yang diinginkan, kemudian dengan hasil tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memberi kebijakan peningkatan kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Mempraktekkan teori yang sudah dipelajari dan diperoleh saat menempuh perkuliahan tentang permasalahan yang terjadi di dunia bisnis yang sebenarnya.

