

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dituntut sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Peranan penting sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal karyawan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut. Manusia menjadi motor penggerak jalannya organisasi dan tercapainya tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi sangat bergantung pada baik dan buruknya kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara dalam Logahan dan Aesaria (2014:555) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya

Pentingnya peranan sumber daya manusia oleh setiap usaha, menuntut organisasi untuk dapat mengolah faktor tenaga kerja menjadi sedemikian rupa sehingga terjadi keseimbangan bagi seluruh karyawan perusahaan, karena karyawan disini tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja di perusahaan tetapi juga berperan sebagai konsumen dari produk perusahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui hal-hal yang berkaitan kesediaan karyawan untuk bekerja pada perusahaan tersebut dan bukan pada perusahaan lainnya.

Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Oleh sebab itu apabila pimpinan dalam mengambil sesuatu keputusan harus dapat menyesuaikan masalah yang dihadapi dengan didasari oleh situasi yang terjadi.

Kepemimpinan yang efektif adalah salah satu faktor yang memberikan banyak manfaat terhadap sebuah organisasi. Peranan pemimpin sangat dominan dalam menentukan maju mundurnya organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola pola pikir yang berfungsi sebagai simbol dari kesatuan moral bawahannya, salah satunya pemimpin mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada di organisasi. Pemimpin dalam organisasi diperlukan untuk mengalokasikan sumber daya yang langka, memfokuskan perhatian pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antara pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar atau yang paling baik dalam menentukan visi dan misi organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Thoha (2011:84) bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manajer untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun

kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung.

Pemimpin yang memahami bawahan cenderung akan lebih dipercaya oleh bawahan, sehingga setiap arahan dan bimbingan yang diberikan akan mempunyai dampak positif terhadap pelaksanaan kerja dan pencapaian sasaran organisasi. Pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi bawahan melalui cara komunikasi agar dapat meningkatkan kinerja dengan cara tindakan- tindakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Adanya partisipasi karyawan melalui pemberian ide, pendapat, atau saran dalam penyelesaian masalah kerja merupakan cara efektif dalam berkomunikasi. Ketika manajer mendengarkan dan menunjukkan pemahaman pada karyawan, mereka akan mengerti bahwa mereka dihargai selayaknya rekan bisnis. Tindakan manajer yang sederhana dengan mendengarkan dan memberi umpan balik kepada karyawan akan membangkitkan semangat kerja dan berpikir kreatif.

Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal. Jaringan komunikasi dalam perusahaan yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Thoha (2011:23) bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitas.

Suatu organisasi atau perusahaan dianggap sebagai suatu keluarga besar, yang mana manajemen berusaha untuk mengembangkan orang-

orangnya, dengan memperhatikan dan melatih mereka, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tanpa melupakan kepuasan yang dibutuhkan karyawan produksi dalam melakukan pekerjaannya, yang mana setiap organisasi pasti memiliki sejarah pola-pola berkomunikasi dan bahkan mitos yang membentuk suatu budaya dari organisasi tersebut. Seiring dengan berjalannya waktu, budaya organisasi mulai dikenal oleh masyarakat, yang diusahakan agar menjadi kekal karena sebuah organisasi cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang memiliki nilai-nilai dan kepercayaan yang sama dengan organisasi.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2011:248) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi. Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Sri Kuntjoro dalam Logahan dan Aesaria (2014:555) bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

PT. Siantar Top Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan ringan, yaitu mie (*snack noodle*), kerupuk (*crackers*), biskuit, wafer, dan kembang gula (*candy*). PT. Siantar Top Sidoarjo dalam menata manajemen sumber daya yaitu dengan mengikuti peraturan atau standart kerja. Berdasarkan pengamatan penulis di lapangan terdapat banyak permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Dalam praktik penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi di PT. Siantar Top Sidoarjo, seperti dipercaya atasan dalam melakukan banyak tugas, pada awalnya memang menyenangkan, tapi bila sudah melebihi kemampuan, terkadang menimbulkan perasaan jenuh yang kerap menyerang para karyawan tetapi terpaksa harus terus bekerja melebihi waktu kerja, sehingga kinerja karyawan juga tidak maksimal.

Banyaknya karyawan PT. Siantar Top Sidoarjo merasa sangat jenuh pada posisi yang tetap selama bertahun-tahun, sehingga menimbulkan tekanan jiwa yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan tentunya hal itu akan berdampak pada tingkat kinerja yang dihasilkan dalam kegiatan perusahaan setiap hari.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIANTAR TOP Tbk Sidoarjo”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan maka dapat saya buat rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Apakah variabel komunikasi, variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen organisasi dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo ?
2. Apakah variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo ?
3. Apakah variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo ?
4. Apakah variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo ?
5. Apakah variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo ?
6. Apakah variabel komunikasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi, variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen organisasi dan variabel budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi secara

parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo.

5. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo.
6. Untuk mengetahui apakah komunikasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Siantar Top Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Sebagaimana layaknya karya ilmiah ini, hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

1. Aspek Akademis

Dapat dipergunakan untuk menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandangan tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pertimbangan maupun bahan informasi dalam rangka mengatasi permasalahan yang ada kaitannya dengan komunikasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.