

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang terdapat dalam sebuah organisasi salah satunya ialah sumber daya manusia. Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding dengan sumber daya lain dalam organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Kelebihan sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang sangat menjanjikan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi sebagian besar memiliki budaya yang berbeda khususnya di Indonesia yang juga disebut dengan negara budaya, karena di Indonesia kaya akan berbagai budaya yang beraneka ragam. Mereka yang merupakan bagian dari organisasi yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif dan memenuhi target. Dengan gaya kepemimpinan yang bijaksana seorang pemimpin dipastikan mau menghormati ide dan pendapat para karyawan, yang akan berdampak positif memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreatifitas dan inisiatif para karyawan dalam usaha menyelesaikan dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan.

Perbedaan dalam suatu organisasi yang pada umumnya bersumber dari komunikasi antar individu maupun kelompok memicu terjadinya pertentangan dan

akhirnya berujung pada terjadinya konflik. Komunikasi yang baik memberikan pengaruh pada kelanjutan aktivitas manajemen yang ada di perusahaan, dengan komunikasi yang baik juga dapat mendukung aktivitas perusahaan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan diturunkan jabatannya.

Masih banyak dijumpai permasalahan didalam organisasi dengan sumber daya manusia yang tidak dapat melakukan tugas-tugas yang telah diberikan, sehingga pencapaian perusahaan tidak terwujud. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

PT Daya Radar Utama (DRU) merupakan salah satu galangan kapal di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1972, perusahaan ini telah membangun dan memperbaiki berbagai macam kapal. PT Daya Radar Utama memahami bahwa kekuatan utama sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusianya baik dari kemandirian maupun kerja sama dalam tim.

Adapun informasi mengenai kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal sesuai dengan yang diharapkan karena kendala waktu dan kapabilitas karyawan yang terbatas.

Budaya organisasi di PT Daya Radar Utama tertanam dengan baik. Hal ini ditunjukkan diantaranya dengan adanya sikap yang terbentuk seperti sebuah tim dan toleransi yang kuat diantara para karyawan, tidak adanya pembeda atau kasta, dan hubungan yang harmonis diantara pimpinan dan karyawan melalui kegiatan-kegiatan di luar organisasi yang sudah menjadi bagian dari program seperti outbond dan rekreasi. Toleransi yang kuat juga ditunjukkan ketika salah satu karyawan pada sub bagian tertentu tidak masuk kerja dengan catatan adanya alasan yang bisa diterima maka karyawan yang lain pada sub bagian tersebut memberikan toleransi dan ikut bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas

karyawan yang tidak masuk. Pimpinan tidak mengenal istilah bawahan terhadap karyawannya karena semua karyawan adalah mitra kerja yang berarti memiliki kesetaraan menjalankan kepentingan bersama, dan kedekatan yang terjalin diantara pimpinan dan karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Namun, semua yang telah diuraikan mengenai budaya organisasi tersebut masih terdapat permasalahan diantaranya para karyawan masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti absennya karyawan ketika apel pagi dan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi arti tegur sapa antar karyawan.

Gaya kepemimpinan di PT Daya Radar Utama yang ditunjukkan dengan adanya sikap kepedulian dari pimpinan terhadap karyawan seperti rutinitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengawasi karyawannya setiap hari dalam rangka terwujudnya kedekatan sehingga tercapainya peningkatan kinerja. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan disertai dengan komunikasi yang baik sehingga menciptakan keakraban yang baik pula. Namun gaya kepemimpinan seperti itu memiliki beberapa kelemahan, misalnya sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan baik dari segi perkataan maupun perbuatan, kurangnya rasa takut seorang karyawan ketika melakukan suatu kesalahan karena timbulnya dugaan bahwa pimpinan tidak akan memberikan sanksi berupa teguran atau tindakan.

Tabel 1.1. Data keterlambatan karyawan tahun 2018-2019

Karyawan	Bulan	2018	Persentase (%)	2019	Persentase (%)
335 orang	Januari	310	4,2	320	4,3
	Februari	311	4,2	282	3,8
	Maret	346	4,7	335	4,5
	April	384	5,2	302	4,1
	Mei	325	4,4	417	5,7
	Juni	259	3,5	280	3,8
	Juli	391	5,3	501	6,8
	Agustus	347	4,7	500	6,8
	September	367	5,0	465	6,3
	Oktober	-	-	576	7,8
	November	-	-	604	8,2
	Desember	-	-	524	7,1

Sumber: PT. Daya Radar Utama (2019)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase keterlambatan karyawan tahun 2018-2019 yang berfluktuasi dan cenderung naik, dimana ditahun 2018 untuk tiga bulan terakhir peneliti tidak mendapatkan data angka keterlambatan dan di tahun 2019 adanya peningkatan persentase yang cukup tinggi dibanding bulan sebelumnya yang mencapai angka 8,2%.

Dari beberapa fenomena tersebut yang terjadi pada PT Daya Radar Utama, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Radar Utama”

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Daya Radar Utama?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Daya Radar Utama?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kerja karyawan di PT Daya Radar Utama?
4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kerja karyawan di PT Daya Radar Utama?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kerja karyawan di PT Daya Radar Utama?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kerja karyawan di PT Daya Radar Utama?
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Daya Radar Utama?

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kerja karyawan di PT Daya Radar Utama?

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi yang digunakan.

3. Bagi Pengembangan disiplin ilmu

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau perbandingan yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.