

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karena manusia adalah makhluk sosial atau dengan kata lain diciptakan untuk hidup bermasyarakat dan tidak pernah hidup sendirian, manusia tidak pernah menyimpang dari gaya hidup yang terorganisir dalam kehidupan sehari-hari mereka. Hal ini nampaknya bermanfaat bagi pengorganisasian, terutama ketika seseorang memasuki dunia kerja. Setiap individu memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan berpartisipasi dalam ruang kerja organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, baik manajer maupun karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017) manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam menentukan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, setiap organisasi senantiasa ditantang untuk meningkatkan standar kerja sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai tujuan yang ingin dicapainya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang

dipekerjakannya. SDM akan beroperasi dengan baik jika organisasi dapat mendukung pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Untuk semakin berkembangnya suatu perusahaan, semua perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi. Dalam meningkatkan kinerja dalam perusahaan berasal dari kinerja karyawan, karna hal tersebut adalah hal yang wajib diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan profitabilitas perusahaan.

Menurut Affandi (2021) kinerja merupakan kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggungjawabnya dan memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja juga merupakan apa yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaan berdasarkan standar tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.

Penelitian Komang, dkk (2017) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil Maludin (2017) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi, yang juga berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu aspek utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, aspek ini sangat penting dalam hal meningkatkan kinerja karyawan karena dengan terciptanya budaya kerja yang baik yang dikoordinasikan dengan sesama rekan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja

adalah sebuah konsep yang mendefinisikan kepercayaan, cara berfikir, dan perilaku karyawan berdasarkan prinsip dan ideologi pada organisasi. Ini mengatur bagaimana setiap karyawan memperlakukan satu sama lain dengan sesama rekan kerja dan juga tentang bagaimana suatu organisasi atau perusahaan berfungsi. Budaya kerja pada umumnya merupakan penjelasan filosofis, bisa diartikan sebagai tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebab dapat dirumuskan hal ini secara formal ditetapkan dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan menggunakan budaya kerja dapat menjadikan sebuah acuan untuk kebijakan yang ada di perusahaan, agar dapat menetapkan tujuan dan melaksanakan rencana sesuai dengan misi, visi dan strategi perusahaan, manajer dan karyawan harus bertindak cepat. Pada akhirnya, proses pembelajaran ini akan menghasilkan pemimpin dan pegawai yang profesional dengan berintegritas tinggi.

Maka dengan itu, manajer perlu bekerja keras untuk menyediakan lingkungan kerja yang stabil yang dapat mendukung praktik kerja yang baik. Hal ini merupakan sasaran pedoman bagi manajer PT Freeport Electronics Indonesia dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan dan menarik. Oleh karena itu, tujuannya adalah untuk menciptakan budaya kerja yang diinginkan dan berkualitas tinggi sehingga bisa meningkatkan kinerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Selain budaya kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Pengaruh seorang atasan

terhadap seluruh karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan, hubungan antara tujuan individu atau organisasi dapat menjadi tegang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh para pemimpin, (Nadira, 2014). Gaya Kepemimpinan adalah standar perilaku yang diterapkan orang ketika mereka mempunyai kelebihan dan kelemahan. Seorang manajer yang mengetahui bagaimana menggunakan gaya kepemimpinan dengan baik, mengetahui bagaimana menggerakkan, mengarahkan dan mengembangkan seluruh potensi bawahan di lingkungannya. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab lahir dan batin atas keberhasilan tugas yang dikelolanya, sehingga menjadi seorang manajer tidaklah mudah dan tidak semua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama. Kata pemimpin mencakup arti mengarahkan, membangun atau mengorganisasi, mengarahkan, dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Secara teori, perilaku karyawan tergantung pada jenis manajemen dan sulit dideteksi (Glynn & DeJordy, 2010). Menurut Anggayani (2016) Kepemimpinan adalah kegiatan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang, baik individu maupun kelompok.

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tercermin dari kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Manajer, sebagai individu dengan

kemampuan, keterampilan, dan tekad, memberikan dukungan yang signifikan untuk operasi organisasi yang sedang berlangsung terkait dengan tujuannya. Berhasil menyelesaikan tugas yang terkait dengan delegasi dapat menumbuhkan rasa kerja tim yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Terkait dengan ini, sangat penting bahwa seorang pemimpin menahami atau mengenali kebutuhan, keinginan, dan batasan karyawan melalui pemahaman kinerja karyawan.

Selain budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Kebanyakan masalah yang dialami oleh perusahaan adalah komunikasi yang kurang baik dan tidak efektif. Faktor yang dapat menyebabkan penghambatnya komunikasi antarlain yaitu bahasa yang digunakan tidak dipahami oleh bawahan atau bertele-tele, perbedaan cara berfikir dan cara pandang yang berbeda. Komunikasi sangat dibutuhkan untuk menyampaikan secara rinci terkait dengan tugas dan kewajiban karyawan dalam kinerjanya. Pemimpin harus mampu membangun komunikasi yang baik dan bijak kepada bawahannya agar dapat mengurangi dampak masalah akibat buruknya komunikasi.

Komunikasi adalah suatu rangkaian pesan yang berpindah dari bermula pada pengirim lalu disampaikan kepada penerima pesan. Menurut Masmuh (2010) Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam suatu organisasi, dalam kelompok organisasi formal dan informal. Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang berusaha memberikan pemahaman melalui transmisi berita simbolis

yang dapat menghubungkan anggota unit organisasi yang berbeda dan berbagai bidang, oleh karena itu sering disebut dengan rantai pertukaran informasi.

PT Freeport Electronics Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang didirikan pada bulan Desember 2018. PT Freeport Electronics Indonesia merupakan anak perusahaan dari HONGKONG Freeport Electronics Co., LIMITED yang sudah berpengalaman dibidang ini. Produk yang dihasilkan adalah: Industri peralatan audio dan video elektronik: *Earphone*, dan industri tabung elektron dan konektor elektronik: Kabel USB.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara Bersama HRD PT Freeport Electronics Indonesia, fenomena budaya kerja yang terjadi di PT Freeport Electronics Indonesia adalah adanya perbedaan kultur budaya antara atasan dengan bawahan yang terjadi akibat perbedaan suku budaya atau asal kota karyawan dan atasan yang berbeda bahasa dan negara dapat mengakibatkan perbedaan pengertian dan cara pandang antara karyawan dan atasan. Sedangkan fenomena gaya kepemimpinan yaitu PT Freeport Electronics Indonesia memiliki gaya tersendiri dalam memimpin perusahaan contohnya seperti antara karyawan, *leader* serta atasan. Gaya kepemimpinan di perusahaan ini bukan hanya dari *leader line* saja tetapi atasan pun ikut ambil alih untuk memimpin atau mengawasi secara langsung dan turun ke lapangan untuk mengecek keadaan kinerja karyawan dan *leader* di awasi secara ketat proses kerja karyawan apakah disiplin dan memiliki kejujuran, serta yang terpenting yaitu menilai kinerja antara karyawan dan karyawan lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kepercayaan seorang atasan kepada *leader* yang ada di perusahaan, karena secara tidak

langsung atasan tidak percaya akan kejujuran dari karyawan di perusahaan dan membuat karyawan dan *leader* tidak nyaman, sedangkan fenomena komunikasi yang terjadi pada PT Freeport Electronics Indonesia adalah kurang baiknya komunikasi antara atasan dan bawahan karna keterbatasan bahasa dan tutur bahasa yang digunakan oleh atasan ketika sedang menegur karyawan kurang baik dan menyebabkan ketidaknyaman kepada karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang sudah dipaparkan diatas dengan itu peneliti menentukan Budaya Kerja variabel X1, Gaya Kepemimpinan variabel X2, Komunikasi variabel X3 dan Kinerja Karyawan variabel Y yang akan diteliti. Penelitian akan lebih terfokus pada dimensi kualitas dalam variabel kinerja, dengan tetap mempertahankan urgensi dari dimensi variabel tersebut dan dimensi variabel lainnya, serta mempertimbangkan keterbatasan waktu penelitian dan minat peneliti terhadap dimensi variabel terkait.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja yang telah dipaparkan di atas, maka dengan itu peneliti bermaksud meneliti berkaitan dengan topik **“PENGARUH BUDAYA KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FREEPORT ELECTRONICS INDONESIA”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis latar belakang diatas, dapat dilihat identifikasi permasalahan yang mengacu dalam penelitian ini, Sebagai berikut:

1. Perbedaan kultur budaya antara atasan dengan karyawan
2. Atasan selalu melakukan *controlling* ke lapangan untuk melihat kinerja karyawan meskipun ada *leader* yang mengawasi kinerja karyawan
3. Keterbatasan bahasa antara atasan dengan karyawan dapat mengakibatkan komunikasi menjadi terhambat.

C. Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini didasarkan pada latar belakang berikut yang telah diselesaikan antarlain sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Freeport Electronics Indonesia?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Freeport Electronics Indonesia?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Freeport Eelectronics Indonesia?
4. Apakah Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Freeport Electronics Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat dijelaskan maksud dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Electronics Indonesia
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Freeport Electronics Indoneisa
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Komunikasi terhadap Kinejra Karyawan PT. Freeport Electronics Indonesia
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Freeport Electronics Indonesia.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis termasuk membantu organisasi mengatasi masalah yang terkait dengan karyawan di organisasi mereka. Ketika masalah muncul karena budaya kerja, gaya kepemimpinan otoriter, dan komunikasi karyawan tidak sepenuhnya mendukung tindakan mereka dalam pekerjaan mereka.

- a. Bagi peneliti sendiri, penelitian ini sangat bermanfaat karena dapat menambah dan memperluas pengetahuan dan pengalaman peneliti khususnya mengenai permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja, gaya

kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Freeport Electronics Indonesia.

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa lain, khususnya untuk mahasiswa yang fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan ingin meneliti variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian untuk penelitian selanjutnya
- b. Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya dalam manajemen SDM
- c. Bagi PT Freeport Electronics Indonesia, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi, saran dan masukan bagi perusahaan untuk memecahkan permasalahan yang akan datang khususnya yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Freeport Electronics Indonesia.

F. Batasan Penelitian

Pada penelitian ini, dengan keterbatasan waktu dan permintaan penelitian lebih focus kepada dimensi:

1. Batasan penelitian untuk variabel Budaya Kerja (X_1) berfokus pada dimensi Inovasi dan Pengambilan Resiko, Perhatian Terhadap Detail

(Rinci), Orientasi Pada Hasil, Orientasi Pada Orang, Orientasi Pada Tim, Agresivitas dan Stabilitas

2. Batasan penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) berfokus pada dimensi Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Delegatif dan Kepemimpinan Partisipasif
3. Batasan penelitian untuk variabel Komunikasi (X_3) berfokus pada dimensi Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Horizontal
4. Batasan penelitian untuk variabel Kinerja (Y) berfokus pada dimensi Kualitas

