

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Tatamulia Nusantara Indah didirikan sejak tahun 1984. Berpengalaman kerja dari pabrik sederhana untuk sebuah pabrik kimia *high-tech*, gedung kantor, hingga hotel bintang lima. PT Tatamulia Nusantara Indah menyelesaikan proyek dengan *standard of quality* yang dipercaya hanya dapat dicapai dengan menerapkan integrasi pada setiap tahap dari mempelajari desain, perencanaan, konstruksi dan pemeliharaan (<http://www.tatamulia.co.id/Company%20Profile.htm> diakses pada tanggal 6 April 2016).

PT Tatamulia Nusantara Indah dapat bertumbuh dengan cepat karena adanya kontribusi pertumbuhan kepercayaan dari klien yang didukung dengan sumber daya yang suportif dan berdedikasi (<http://www.tatamulia.co.id/Company%20Profile.htm> diakses pada tanggal 6 April 2016). Dalam persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi, sehingga perusahaan perlu meningkatkan *performancenya* disegala bidang, salah satu hal terpenting adalah peningkatan pada sumber daya manusia, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan global (Ruyatnasih, Musadad, dan Hasyim, 2013). Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2002).

Sumarsono (2003) menjelaskan bahwa sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu *asset* terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan (Ruyatnasih, Musadad, dan Hasyim, 2013).

Menurut Siagian (2003) dalam Sulaiman, dkk. (2014), kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan keterampilan (Ostroff, 1992 dalam Raharjo dan Nafisah, 2006).

Apabila kinerja karyawan bagus maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan dan mencapai tujuan yang optimal (Anwar, 2013). Dalam mewujudkan tujuan yang optimal kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor,

diantaranya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (Kotimah dan Handayani, 2015).

Budaya adalah suatu pola. Suatu budaya organisasi bukanlah hanya benda atau objek, tetapi merupakan pola yang muncul bersama dengan bertambahnya waktu dan berkembangnya organisasi (Tobari, 2015). Ketika orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap merefleksikan multikulturalisme. Budaya organisasi merupakan suatu masalah lingkungan yang penting bagi manajer. Manajer harus paham bahwa budaya adalah suatu determinan penting yang mempengaruhi seberapa baik organisasi mereka akan berkinerja (Griffin, 2004). Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Pemimpin adalah pengaruh. Kepemimpinan adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain (Maxwell, 1967 dalam Soekarso dan Putong, 2015). Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi, dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan (Raharjo dan Nafisah, 2006).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan

bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan (*leadership style*) seseorang akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya (para karyawan/pegawai) dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepemimpinan dalam suatu organisasi terjadi karena adanya interaksi antara tiga komponen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi atau kondisi lingkungan kerja tertentu (Purwanto, 2006).

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambing-lambang, symbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut (Robbins, 1996 dalam Sehfudin, 2011).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novany Tan dan Sondang (2016) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta* menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Kristen Maranatha. Ditemukan juga bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan lebih besar dari variabel-variabel lain, hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dan terdapat pula

hubungan yang dapat diabaikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Fisla Wirda dan Tuti Azra (2007) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang* menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji secara individual menunjukkan variabel *attention to detail* dan *outcome orientation* mempunyai pengaruh yang signifikan. Kedua variabel ini memiliki pengaruh yang positif. Sedangkan variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Etty Indriyani dan Wisnu H. P. Christologus (2011) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Workshop SMK Katolik Santo Mikael Surakarta* menyatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sedangkan komitmen organisasi hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Soedjono (2005) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya* menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan.

S. Kotimah dan S. Handayani (2015) dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Condong Pandawa Nusantara (Noars Rafting)* menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi hal ini dibuktikan dengan nilai *standardized coefficient* yang terbesar.

E. Ogonna dan Llyod C. Harris (2000) dalam jurnalnya yang berjudul '*Leadership style, organizational culture and performance: empiricial evidence from UK companies*', menemukan budaya organisasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja. Artinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak terkait langsung dengan kinerja tetapi terkait tidak langsung.

H.Y Ruyatnasih, Anwar Musadad, dan Beni Hasyim (2013) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operator SPBU PT. Mitrabuana Jayalestari Karawang* menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitrabuana Jayalestari.

Siswandi (2013) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan yang tergolong sangat kuat, komunikasi internal mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan dengan kinerja karyawan yang tergolong kuat, motivasi kerja mempunyai hubungan/korelasi yang signifikan

dengan kinerja karyawan yang tergolong kuat, serta gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan signifikan dan positif dengan kinerja karyawan.

Sulaiman, dkk. (2014) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Secara tidak langsung gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretariat melalui kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja sekretariat adalah variabel gaya kepemimpinan.

Bryan J. Tampi (2014) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang inilah maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tatamulia Nusantara Indah”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu sistem pengendalian manajemen dan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian terhadap budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan.

2. Bagi peneliti

Diharapkan seluruh tahapan penelitian dan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi.

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan motivasi bagi perusahaan agar tetap dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

