

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya yang terpenting dalam kehidupan bermasyarakat, lembaga ataupun organisasi. Manusia merupakan penggerak suatu organisasi atau dapat dikatakan aset karena manusia mempunyai akal dan pikiran yang berkembang untuk memajukan suatu aktivitas organisasi. Seluruh kegiatan yang manusia yang dilakukan pada umumnya berkaitan dengan komunikasi.

Setiap organisasi, komunikasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk menyampaikan suatu informasi. Terutama berlaku dalam efektivitas organisasi ataupun perusahaan yang dimana banyak sekali pegawainya. Komunikasi terjadi apabila seorang komunikator menyampaikan sebuah pesan kepada komunikan. Lalu komunikan akan mengubah pesan menjadi persepsi dan tujuan. Proses komunikasi rutin terjadi pada suatu organisasi yaitu pada atasan dan bawahan (Anggriawan, 2017: 262). Organisasi merupakan sekelompok manusia yang saling berinteraksi dan juga suatu kesatuan sosial kelompok tersebut (Sembiring, 2017: 87). Menurut (Arianto & Istikomah, 2018: 155), bahwa komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi yang dimana informasi tersebut sangatlah penting sekali untuk antar divisi ke divisi yang lain yang saling terikat satu sama lain. Jika komunikasi tersebut dapat berjalan dengan baik maka dapat meminimalisir kesalahpahaman dan dalam bekerja pun terasa nyaman serta adanya rasa kepuasan dalam bekerja. Dalam bekerja, fungsi komunikasi sangat

sering diabaikan dan dianggap hal yang paling tidak dibutuhkan. Hal semacam ini yang sering terjadi di dalam pengembangan organisasi *modern*, yaitu tentang kesalahan persepsi atau kesalahpahaman yang terjadi dalam komunikasi sebuah organisasi (Anggriawan, 2017: 261). Pada jurnal “*The Effect of Internal Communication on Employee Performance : A Case Study of Kenya Power and Lighting Company, South Nyaza Region, Kenya*” (Region, Atambo, & Momanyi, 2016: 2) dalam pernyataanya bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat merugikan manajer serta komponen-komponen struktur organisasi lainnya. Hal itu dapat menyebabkan kinerja buruk, hubungan interpersonal yang menegangkan dan layanan yang begitu buruk.

Komunikasi pada PT OSI ELECTRONICS BATAM masih rendah khususnya pada karyawan bagian produksi. Penyebabnya adalah karena belum mampu menerima dan menyampaikan pesan dengan baik sehingga sering terjadi kesalahpahaman seperti kurangnya dalam penyampaian informasi dan instruksi kerja dalam memahami secara detail mengenai arahan tentang pekerjaan atau instruksi yang telah diberikan sehingga menyebabkan karyawan belum memahami tugasnya. Rendahnya komunikasi ini, karyawan lebih memilih untuk diam dalam tugas yang tertunda. Karyawan tidak menanyakan atau melakukan konfirmasi ulang mengenai tugas yang diberikan sehingga dapat menimbulkan kesalahpahaman. Disamping itu, pada saat atasan memberikan informasi penting pergantian *runing material* kepada karyawan untuk disebarkan kepada seluruh karyawan, sering terdapat beberapa karyawan yang masih ketinggalan informasi dikarenakan informasi yang tidak merata. Disela-sela pekerjaan, atasan masih

sering menemukan karyawan yang merakit material sedang mengobrol membicarakan sesuatu sehingga dapat menimbulkan tertawa yang berlebihan, hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja sehingga dapat menimbulkan *reject* pada material yang dirakit.

Tidak hanya komunikasi yang diperhatikan tetapi budaya dalam organisasinya pun perlu juga di soroti. Menurut (Saputro & Muthalib, 2016: 17), Peluang terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dapat dikurangi dengan budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut. Kualitas yang seperti ini selanjutnya akan meminimalisir kecenderungan karyawan untuk meninggalkan suatu organisasi yang dijalanannya. Untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi perlu adanya peningkatan dalam faktor kinerja karyawan dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang dapat terciptanya komitmen karyawan dalam organisasi.

Budaya organisasi Pada PT OSI Electronics Batam telah tercipta pada organisasi guna memastikan masa depan perusahaan yang lebih baik, yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan itu sendiri. Dalam satu *line* terdapat beberapa tim kerja untuk menyelesaikan rakitan material, sistem budaya organisasi yang seharusnya diperlukan hubungan yang harmonis dan selaras sehingga pada akhirnya menciptakan kinerja tim yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi masih terdapat kurangnya partisipasi karyawan masih merasa nyaman terhadap pekerjaan secara individu dan kurang kepedulian dalam menjalankan pekerjaan secara tim sehingga terjadinya penyelesaian kerja yang

kurang maksimal. Dalam suatu organisasi terdapat nilai-nilai serta aturan-aturan yang telah ditetapkan salah satunya saat memasuki area pabrik terdapat beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu salah satunya 6S (*Seiton*=Penataan, *Seiketsu*=Pemantapan, *Seiri*=Pemilahan, *Seiso*=Pembersihan, *Shitsuke*=Pembiasaan, *Sefu*= Keselamatan) tetapi masih saja ada karyawan yang kurang peduli dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi pada karyawan produksi khususnya shift malam, karena shift malam karyawan tersebut merasa bebas tanpa adanya pengawasan dari atasan secara langsung.

Menurut (Puspitasari & Oktarina, 2016: 317) berpendapat, untuk menjalankan suatu komitmen pada organisasi serta mewujudkan peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja sangat diperlukan arahan yang tepat dari pimpinan. (Zarvedi, Yusuf, & Mahdani, 2016: 205) menambahkan bahwa, pemimpin pastinya mempunyai katakter, sifat watak maupun pribadi masing-masing. Dalam organisasi gunanya pemimpin itu salah satunya ialah mempengaruhi bawahan atas apa yang dilakukan lalu memastikan bahwa bawahan tersebut telah membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin sulit dalam menggerakkan atau mempengaruhi anggotanya ataupun kurang memotivasi anggotanya maka dapat dikatakan pemimpin tersebut dianggap kurang optimal.

Melihat hal tersebut pada PT OSI Electronics masih adanya kesenjangan posisi yang diduduki, pemimpin kurang berpartisipasi dengan bawahan serta kurangnya saran dari bawahan dalam mengambil keputusan. Dalam posisi yang berbeda tersebut adanya kesenjangan antara pemimpin dan bawahannya faktor lain yaitu gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh bawahan. Dalam

menganut sistem budaya organisasi yang keras berorientasi pada hasil, seharusnya diperlukan hubungan yang harmonis dan selaras sehingga pada akhirnya menciptakan kinerja tim yang lebih tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi masih terdapat kurangnya partisipasi antar pekerja sehingga terjadinya penyelesaian kerja yang kurang maksimal.

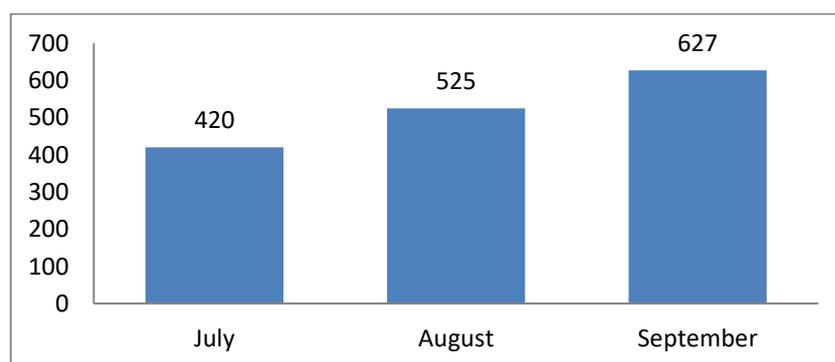
Seorang pemimpin dapat menilai karyawannya dengan melihat hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu, jika hasil kerja tersebut bagus dan dapat dikatakan layak dapat memajukan sasaran yang telah diberikan perusahaan maka karyawan tersebut bekerja telah optimal dan semestinya patut diapresiasi dan dipertahankan. Hasil kerja yang diberikan oleh karyawan tersebut dengan kata lain dapat disebut sebagai kinerja. Kinerja karyawan tersebut sebagai suatu modal bagi organisasi untuk mencapainya tujuan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin dalam organisasi (Walangitan, 2017: 2). Pada jurnal "*The Impact of Project Management Assesses and Organizational Culture on Employee Performance*" (Nusari, Al, Alrajawy, Sayed, & Isaac, 2018: 1) menyoroti tentang kinerja dalam perspektif ilmu manajemen. Kinerja telah menerima perhatian besar dalam studi ilmu manajemen secara umum dan studi sumber daya manusia pada khususnya. Ini karena pentingnya kinerja individu dan tingkat organisasi dan karena interaksi pengaruh yang memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja mengaitkan aspek dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi melalui tugas dan tugas karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dan akan dinilai oleh pimpinan (Muis et al., 2018: 11). Perusahaan mana yang tidak ingin mendapatkan karyawan dengan

kinerja yang baik, pastinya semua perusahaan tentu ingin mendapatkannya. Bahkan jika perlu karyawan itu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Namun meskipun telah dilakukan upaya guna meningkatkan kinerja karyawan, pada kenyataannya kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari data kegagalan pengiriman material dalam tiga bulan terakhir sebagai berikut ini:

Tabel 1. 1 Data Kegagalan Pengiriman Material

Minggu ke-	July (unit)	August (unit)	September (unit)
1	186	50	60
2	0	185	245
3	136	90	200
4	98	200	122
Total Kegagalan Material	420	525	627

Sumber: *Material Store* PT OSI Electronics Batam 2018



Gambar 1. 1 Kegagalan Pengiriman Material 2018

Sumber: Data Material PT OSI Electronics Batam 2018

Data tersebut menampilkan kegagalan dalam pengiriman material akibat belum tercapainya target produksi. Dengan melihat permasalahan yang dihadapi

oleh karyawan produksi PT OSI Electronics Batam, dalam melakukan pekerjaan tersebut belum mencapai hasil kerja yang maksimal masih ada kegagalan pengiriman. Jika dilihat dengan seksama maka setiap bulannya semakin meningkat july memperoleh material gagal sebesar 420 unit, Agustus memperoleh material gagal sebesar 525 unit, September memperoleh material gagal sebesar 627 unit. Kegagalan yang dihasilkan dari perusahaan tersebut belum memenuhi orderan *customers*. Terdapat alasan-alasan yang terjadi pada produksi dalam ketidak tercapainya produksi material, data ini merupakan berbagai macam *reject* atau barang yang tidak sesuai dengan standar yang telah dihasilkan oleh karyawan produksi pada divisi *Cable wireharness* sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Data Reject

No	<i>Reject Type</i>	July (Unit)	August (unit)	September (unit)
1	<i>Missing Label</i>	50	43	49
2	<i>Wrong Label</i>	43	54	52
3	<i>TBO</i>	23	20	18
4	<i>Double Serial Number</i>	20	13	23
	Total Reject	136	130	142

Sumber : QA Report PT OSI Electronics Batam 2018

Berdasarkan data di atas masih terdapat barang reject yang dihasilkan oleh karyawan atau barang yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai standar. Dapat diuraikan yaitu *Missing label* adalah material yang akan dirakit tidak mempunyai identitas atau label telah hilang pada material. *Wrong label* adalah peletakkan label yang salah atau posisi label tidak sesuai dengan standar. *TBO (Terminal Boarding Out)* adalah kabel yang dirakit tidak sesuai dengan posisi gambar pada papan yang akan dirakit. *Double serial number* adalah terdapat nomor serial yang ganda pada material yang dirakit. Dapat dipastikan bahwa sebagian besar *reject*

type tersebut adalah kelalaian dari karyawan produksi pada divisi *cable wireharness* karena barang tersebut dirakit secara manual dan diperlukan konsentrasi.

Penulis melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu PT OSI ELECTRONICS BATAM, Perusahaan tersebut memproduksi material *PCBA, Flex Circuit, Cable Wireharness, Box Build, Costum Display, Design Engineering*. PT OSI Electronics sejauh ini memiliki misi yang telah dijalankan yaitu “*We understand that our success is predicated on our customer's success and are committed to a culture of hard work, integrity, and respect while fostering an entrepreneurial spirit that ingrains a sense of accountability and responsibility in all we do*” atau Kami memahami bahwa kesuksesan kami didasarkan pada kesuksesan pelanggan kami dan berkomitmen pada budaya kerja keras, integritas, dan rasa hormat sambil memupuk semangat kewirausahaan yang menanamkan rasa tanggung jawab dan tanggung jawab dalam semua yang kami lakukan”.

Berdasarkan fenomena latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT OSI ELECTRONICS BATAM**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat kesalahpahaman dalam berkomunikasi khususnya dalam memahami suatu arahan yang diberikan oleh rekan kerja, khususnya dalam pergantian *running material*.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang peduli dengan adanya aturan atau budaya dalam perusahaan khususnya 6S pada karyawan produksi.
3. Masih terdapat kurangnya kerjasama tim pada budaya yang ada karena karyawan merasa nyaman bekerja secara individu sehingga pencapaian target belum maksimal.
4. Masih terdapat kesenjangan antara gaya kepemimpinan yang kurang disenangi oleh karyawan.
5. Masih terdapat kinerja karyawan yang kurang maksimal dilihat pada barang *reject* akibat adanya kesalahan yang dihasilkan oleh karyawan produksi sehingga terjadinya kegagalan pengiriman material dalam jumlah yang banyak.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini agar lebih terarah pada permasalahan yang dihadapi dan sesuai dengan tujuan penelitian, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dilakukan supaya tidak menyimpang dari pembahasan. Adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu komunikasi organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja

karyawan. Objek analisis dalam penelitian ini adalah karyawan *Cable Wireharness* pada PT OSI Electronics Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam ?
3. Apakah gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam ?
4. Apakah komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT OSI Electronics Batam.

4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT OSI Electronics Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk wawasan dan pengetahuan, khususnya mengenai komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan betapa pentingnya memperhatikan sebuah kinerja dilihat dari komunikasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dari karyawan-karyawan diperusahaan tersebut.

2. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai referensi atau sumbangan ilmu untuk acuan dalam penelitian berikutnya serta dapat melihat teori-teori yang relevan jika tertarik mengambil judul ini lagi.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan mengetahui lebih jauh yang sebelumnya sudah dipelajari oleh peneliti di mata kuliah khususnya mengenai variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.