

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana, tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, Komunikasi adalah proses untuk menerima dan menyampaikan pesan ataupun informasi sesuai dengan kebutuhan kita. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan sesuatu yang sangat penting untuk saling berinteraksi, jika tidak ada komunikasi dalam organisasi maka semua orang di dalam organisasi tidak bisa mengetahui dan mendapatkan informasi mengenai apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya. Mulyana dalam Yusuf, dkk (2023:1347) menyatakan bahwa Komunikasi yang masih kurang baik antara pegawai dan pimpinan, akan menyebabkan pegawai menjadi kesulitan dalam menyampaikan informasi-informasi yang bisa mendorong kemajuan dalam suatu organisasi.

Sama dengan budaya organisasi merupakan bagian penting dari suatu organisasi, yang menjadi kekuatan untuk memperlancar dan mempercepat komunikasi, mendorong dalam mengambil keputusan yang efektif, mempercepat alur pengawasan, menumbuhkan semangat kerjasama serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi sehingga organisasi bisa meningkatkan keterampilan pegawai. Mengutip dari Robbins dan Judge dalam Yusuf. T. M, dkk (2023:1356) menyatakan “Budaya organisasi adalah sistem persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota dalam suatu organisasi, yang dapat membedakannya dari organisasi lain”.

Dalam perusahaan yang semakin maju dan mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengolah sumber manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi untuk tujuan perusahaan. Salah satu aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan



yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Kamal, dkk (2019:39) mengemukakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan melakukan pekerjaan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi tersebut terlihat bahwa kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya.

Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap efektivitas kerja karyawan. Seberapa baik seseorang atau suatu tim dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan mereka. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemampuan untuk memenuhi atau melampaui standar kinerja yang ditetapkan. Efektivitas kerja tidak hanya melibatkan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti waktu, biaya, dan kualitas.

Penelitian terdahulu yang meneliti hubungan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suryana (2022) menyatakan bahwa hasil pernyataan tersebut mengatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, serta penelitian yang dilakukan oleh Patriawan, dkk (2023), hasil pernyataan tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Rido, dkk (2019), hasil pernyataan tersebut menyatakan

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja terhadap efektivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1 Research GAP

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variable Penelitian	Hasil
1	<i>Journal of Regional Public Administration (JRPA), 7 (1), 2584-7736</i> Dadang Suryana (2022)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang	Variabel Bebas: Komunikasi Variabel Terikat: Efektivitas kerja	Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang
2	<i>Anterior Jurnal, 22 (III), 1412-1395</i> Otto Partiwawan, Syamsuri, Holten Sion (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iv Pulang Pisau	Variabel Bebas: Budaya Organisasi dan Etos Kerja Variabel Terikat: Efektivitas Kerja	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pulang Pisau
3	<i>Journal of Management, 2 (1).</i> Rido, Akmal Umar, Hasan Nongkeng (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng	Variabel Bebas: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Variabel Terikat: Efektivitas Kerja Pegawai	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng

Sumber: Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. Zoom Infotek Telesindo yang merupakan salah satu perusahaan di Kota Bogor terindikasi efektivitas kerja karyawan masih relatif rendah. Hal ini disebabkan komunikasi antar rekan kerja masih belum bisa terjalin dengan baik sehingga efektivitas kerja masih terhambat, ketidakseimbangan dalam komunikasi dan informasi yang diberikan kepada karyawan dimana hanya beberapa orang atau divisi yang memiliki akses informasi

yang lebih banyak hal ini menyebabkan adanya ketidakpercayaan antar karyawan. Dimana seharusnya komunikasi itu harus terjalin dengan baik antar karyawan maupun divisi.

Disamping itu ditemukan kurangnya penerapan budaya organisasi seperti budaya organisasi yang terlalu sulit terhadap perubahan yang dapat mengalami kesulitan dalam menyesuaikan dengan lingkungan yang berubah cepat, dan tidak selarasnya dengan nilai-nilai yang dipromosikan dan diharapkan oleh organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan konflik internal dan kebingungan tentang organisasi. Budaya organisasi suatu perusahaan harusnya mampu membantu karyawan tetap bahagia dan termotivasi serta berdampak pada efektivitas kerja karyawan yang lebih baik lagi.

Faktor terpenting yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu kepemimpinan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Oleh karena itu, kedudukan seorang pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan atau organisasi. Berdasarkan hasil observasi perusahaan yang telah dilakukan di perusahaan, kepemimpinan yang berkomunikasi kurang jelas, secara terbuka, dan tidak efektif dengan anggota timnya dapat mengalami masalah. Ini dapat mengarah pada kebingungan dan ketidakpastian, kepemimpinan yang belum mendelegasi tugas dengan tepat kepada anggota timnya dapat mengalami kelebihan beban kerja dan menghambat perkembangan anggota tim, dan Kepemimpinan yang kurang memperhatikan pengembangan individu dan kelompok dalam timnya dapat mengalami masalah jangka panjang terkait dengan retensi, kinerja, dan inovasi. Berdasarkan uraian yang melatarbelakangi masalah *research gap* tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Zoom Infotek Telesindo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi antara rekan kerja masih kurang terjalin dengan baik sehingga pekerjaan menjadi terhambat.

2. Ketidakseimbangan dalam komunikasi informasi yang diberikan kepada karyawan, di mana beberapa orang atau divisi memiliki akses ke informasi yang lebih banyak atau lebih penting daripada yang lain. Hal ini dapat menyebabkan ketidakadilan dan ketidakpercayaan di antara karyawan.
3. Organisasi yang memiliki budaya terlalu kaku atau sulit terhadap perubahan dapat mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah cepat. Hal ini dapat menghambat inovasi dan kemajuan organisasi.
4. Budaya organisasi tidak selaras dengan nilai-nilai yang dipromosikan atau diharapkan oleh organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan konflik internal dan kebingungan tentang tujuan dan orientasi organisasi.
5. Pemimpinan yang berkomunikasi kurang jelas, secara terbuka, dan tidak efektif dengan anggota timnya dapat mengalami masalah. Ini dapat mengarah pada kebingungan, ketidakpastian, dan ketidakpuasan di antara anggota tim.
6. Pemimpinan yang tidak mampu atau tidak mau mendelegasi tugas dengan tepat kepada anggota timnya dapat mengalami kelebihan beban kerja dan menghambat perkembangan anggota tim.
7. Pemimpinan yang kurang memperhatikan pengembangan individu dan kelompok dalam timnya dapat mengalami masalah jangka panjang terkait dengan retensi, kinerja, dan inovasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini terarah, pada subjek dan objek yang diteliti serta jangkauan tidak terlalu luas, maka diperlukan adanya pembatas. Batasan masalah dalam penyusunan penelitian ini antara lain:

1. Komunikasi kerja.
2. Budaya organisasi.
3. Kepemimpinan.
4. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang terurai diatas sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh parsial komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo?

2. Apakah ada pengaruh parsial budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo?
3. Apakah ada pengaruh parsial kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo?
4. Apakah ada pengaruh simultan komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Zoom Infotek Telesindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini memberikan manfaat antara lain:

1. Dapat dijadikan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya.
3. Untuk menambah wawasan dan mengembangkan pengetahuan.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini digunakan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, Rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat Penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini berisikan tentang pengertian dan definisi yang diambil dari beberapa kutipan, sumber, yang berkaitan dengan penelitian serta beberapa literatur.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yang berisi mulai dari tempat, waktu, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, hingga teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Terakhir berisi tentang buku, jurnal, rujukan, yang diambil oleh peneliti yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini.