

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau organisasi yang berhasil tentu harus memiliki hubungan baik dengan karyawan. Hubungan baik secara umum ini dapat diwujudkan dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat. Komunikasi dan juga kelompok kerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini *HRD (Human Resources Development)* merupakan wakil dari organisasi harus dapat menangkap kebutuhan yang harus diterapkan pada karyawan. Gaya kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk mengelola karyawan dan menjadi salah satu peranan penting dalam sebuah organisasi. Menurut Sutanto dan Stiawan (2000), Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap dan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi atau mengatasi bawahan. Drucker (2004) dalam Karp and Helgø (2009) menyatakan bahwa, *“focus leadership on opportunity, performing actions, and taking responsibility as the way to effective leadership.”* Selaras dengan pendapat Drucker (2004) dalam Karp and Helgø (2009) Sebagai pemimpin tentu juga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kemajuan perusahaannya. Pemimpin yang berhasil harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk itu segenap pimpinan serta karyawan harus berorientasi kepada visi, misi dan target perusahaan. Selaras dengan Covey (2004) dalam Karp and Helgø (2009) menyatakan bahwa, *“Yet others argue the need for attributes like vision, discipline, and passion”* Disamping itu terdapat hal yang menarik dari pendapat Collins (2001) dalam Karp and Helgø (2009) seorang pemimpin harus tetap melakukan gaya kepemimpinan dengan sikap yang

professional namun dengan penuh kerendahan hati. Collins (2001) dalam Karp and Helgø (2009) menyatakan bahwa, *“or the need to mix personal humility with professional will.”*

Komunikasi yang sehat antara pimpinan dan karyawan dapat memperlancar pula kinerja setiap karyawan. Komunikasi merupakan hubungan interaksi timbal balik antara dua pihak atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu. Selaras dengan Seller dalam Muhammad (2009:4), Apabila dilihat dari definisi ini proses komunikasi sangat sederhana, yaitu mengirim serta menerima pesan akan tetapi sesungguhnya komunikasi merupakan suatu fenomena yang cukup kompleks yang sulit di pahami tanpa mengetahui prinsip dan komponen yang penting dari komunikasi tersebut. Oleh karena itu kesalahan dalam pengelolaan komunikasi dapat berakibat fatal. Karp and Helgø (2009) menyatakan bahwa, *“People communicate in organisations in order to couple their practical activities in the organisation with those around them; to create meaning and to express identity.”* Dalam kegiatan berbisnis tentu tidak luput dengan interaksi dan komunikasi dengan sesama sebagai bentuk untuk mengekspresikan diri dan juga untuk membangun hubungan dengan relasi atau sesama untuk mencapai sebuah tujuan.

Di sisi lain kelompok kerja juga tidak luput untuk menjadi sorotan. Menurut Marpuang (2014), Kelompok kerja merupakan sekelompok orang yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengalaman serta latar belakang yang berbeda tetapi berkumpul bersama untuk mencapai satu tujuan. Kelompok kerja yang baik tentu dapat mendukung kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Mulyadi dkk. (2001) dalam Poernomo (2006), *teamworks* akan menjadi suatu bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok dan di nilai sesuai untuk memperbaiki kinerja suatu perusahaan. West (1994) dalam Marks and Ricards (2012) menyatakan bahwa, *“Teamwork was seen*

as allowing individual workers to share their knowledge and skills and develop them in a way that enhanced economic success. Teamwork was not only perceived as being able to help the firm's achievement, but also to ensure employment security." Kelompok kerja yang baik memang bukan hanya dapat meningkatkan prestasi kinerja karyawannya. Namun di dalam kelompok kerja tersebut karyawan dapat lebih mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka seperti pendapat West (1994) dalam Marks and Ricards (2012). Selain itu kerja sama ini di percayai mampu meningkatkan keamanan kerja sesama karyawan sehingga mereka dapat saling mengingatkan seperti mengenakan peralatan – peralatan pelindung yang perlu dipakai selama bekerja terutama dalam posisi kerja yang membahayakan.

Gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama yang baik maka akan berpengaruh pada keterlibatan kerja yang efektif. Keterlibatan kerja merupakan salah satu perilaku dimana karyawan memiliki sikap antusias dan mau ikut campur secara aktif dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Steers and Porter (1991) dalam Ansel dan Wijono (2012), suatu hal yang menarik sebenarnya keterlibatan kerja dapat menunjukkan seberapa besar ketertarikan individu atau karyawan terhadap tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Hal serupa mengenai gaya kepemimpinan telah menjadi fenomena yang kadang seringkali muncul dalam kehidupan sehari-hari. Menurut pengamatan Sutanto dan Stiawan (2000), Gaya kepemimpinan *otoritatif benevolent* dilakukan pada sebuah toserba di Sidoarjo menjadikan semangat dan gairah karyawannya rendah dalam melakukan kerjanya. Setelah dilakukan penelitian ternyata gaya kepemimpinan yang sesuai pada toserba tersebut adalah gaya kepemimpinan yang partisipatif. Fenomena juga terjadi pada di PT. Legong Bali Nusantara yang berdiri sejak tahun 1968 dari

mulai berada di jalan Jenggolo Sidoarjo hingga kini mendirikan pabrik di Pandaan hingga saat ini dengan gaya kepemimpinan yang sudah turun generasi. Dalam hal ini peneliti ingin mengamati dan menganalisa gaya kepemimpinan yang dilakukan di PT. Legong Bali Nusantara sehingga dapat membuat karyawan tetap loyal terhadap perusahaan sekalipun kebijakan maupun gaya kepemimpinan yang dilakukan telah berpindah generasi.

Di sisi lain, buruknya komunikasi dapat menghambat suatu pekerjaan dan juga sering kali menimbulkan kesalahpahaman. Komunikasi ini tentu berkaitan erat dengan kehidupan kita sehari – hari. Komunikasi yang baik sebenarnya dapat mengurangi kesenjangan antara pihak manajemen dan karyawan. Fenomena juga terjadi dalam PT. Legong Bali Nusantara terdapat beberapa karyawan yang tidak mau menyampaikan keluhannya secara langsung kepada pihak manajemen (atasan). Karyawan sering kali menyampaikan kepada teman sekerja dan akhirnya disampaikan kepada manajemen dengan tafsiran yang berbeda. Menurut penelitian Sulaiman dkk. (2014), fenomena yang juga terjadi pada salah satu kantor Sekretariat yang sebagian besar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masih kurang memahami perintah yang diberikan oleh atasan. Salah satunya disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik dari atasan, sehingga menyebabkan pembinaan pegawai kurang maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan karyawan. Maka dari itu, komunikasi perlu dikelola dan disampaikan dengan baik agar maksud dan tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan jelas.

Kekompakan dalam kelompok kerja juga cukup menjadi sorotan dan dapat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja setiap karyawan. Fenomena ini juga muncul dalam PT. Legong Bali Nusantara dimana kelompok kerja bagian tertentu kurang kompak, terdapat salah satu yang

bekerja secara optimal dan beberapa karyawan lain kurang mendukung. Pembentukan kelompok kerja yang tidak tepat juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Serupa dengan penelitian Marpuang (2014), salah satu koperasi di Senayan yang berdiri tahun 1972. Koperasi ini tidak berjalan dengan baik dan akhirnya pecah menjadi koperasi unit. Namun karena peran seorang pimpinan yang membentuk *team work* yang tepat dan dapat memuaskan segala pihak, sekarang Koperasi tersebut menjadi koperasi fungsional dan menjadi koperasi yang berprestasi nasional.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada di PT. Legong Bali Nusantara yang berada di Pandaan dan memproduksi krupuk udang dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan kelompok kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi di PT. Legong Bali Nusantara.”

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi PT. Legong Bali Nusantara, sehingga dapat diberikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi di PT. Legong Bali Nusantara?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi PT. Legong Bali Nusantara?
3. Apakah kelompok kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi PT. Legong Bali Nusantara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian tentang Gaya Kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi PT. Legong Bali Nusantara, di antaranya adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi di PT. Legong Bali Nusantara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi di PT. Legong Bali Nusantara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kelompok kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan bagian produksi di PT. Legong Bali Nusantara.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Membuktikan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja terhadap keterlibatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Memberi informasi, saran, masukan yang bermanfaat bagi perencanaan strategi perusahaan untuk melakukan gaya kepemimpinan, komunikasi, kelompok kerja agar dapat mencapai keterlibatan kerja pada karyawan yang efektif di PT. Legong Bali Nusantara.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini berisi penelitian terdahulu, landasan teori, pembahasan mengenai teori gaya kepemimpinan, teori mengenai komunikasi dan teori mengenai kelompok kerja (*teamworks*) yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, perumusan hipotesis dan juga model penelitian.

BAB 3. METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, Identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, data dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sample dan teknik pengambilan sample, teknik analisis data.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, analisis data, hipotesis dan juga model penelitian.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bagian akhir dari seluruh tulisan yang ada. Isi dari bab ini merupakan simpulan ringkasan dari bab yang ada sebelumnya, dan saran yang dapat di jadikan sebagai pertimbangan untuk menemukan alternatif jalan keluar atau solusi yang terbaik.