

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan di Indonesia saat ini sangat berkembang dengan pesat. Dapat kita lihat di berbagai daerah terdapat pembangunan gedung - gedung perkantoran, pembangunan jalan tol maupun non tol dan pembangunan untuk kepentingan swasta telah dilakukan di berbagai daerah di Indonesia. Anggaran infrastruktur tahun 2021 merupakan yang terbesar dalam enam tahun terakhir. Jumlah anggaran tahun 2021 naik 55,1% yakni sebesar Rp.269,1 triliun (kemenkeu 2021). Dalam rangka penyelenggaraan pembangunan nasional guna mencapai tujuan pembangunan nasional ini, pemerintah bekerja sama dengan pihak - pihak swasta yang berkompeten dalam bidang pembangunan guna tercapainya tujuan pembangunan nasional yang telah direncanakan pemerintah, baik pembangunan nasional maupun pembangunan daerah. Selain pembangunan nasional, perkembangan pembangunan oleh pihak swasta sudah banyak terselenggara. Pihak swasta dengan kepentingannya sendiri secara tidak langsung juga memengaruhi perkembangan pembangunan nasional sehingga pembangunan di Indonesia berkembang dengan sangat pesat (Kusumadharna, 2020).

Jasa konstruksi merupakan salah satu jasa yang kegiatannya membangun sarana dan prasarana yang meliputi pembangunan. Pembangunan yang dimaksud diantaranya Pembangunan Gedung (*Building*

Construction), Pembangunan Prasarana Sipil (*Civil Engineer*), dan instalasi mekanikal dan elektrikal. Kegiatan konstruksi biasanya dimulai dari perencanaan yang dilakukan oleh konsultan perencana (*team leader*) dan kemudian dilaksanakan oleh kontraktor konstruksi yang merupakan manajer proyek / kepala proyek. Sedangkan pelaksana dilapangan oleh mandor proyek yang mengawasi buruh bangunan, tukang, dan ahli lainnya untuk menyelesaikan kegiatan fisik konstruksi. (jasakonstruksi.go.id)

Perusahaan di Indonesia yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah PT Cebong Imelindo Wonosobo. Berdasarkan *survey* melalui wawancara kepada Bapak Adit selaku karyawan bagian Operasional menjelaskan bahwa perusahaan ini bergerak dibidang jasa konstruksi yang merupakan produksi aspal, *batching plant*, jasa ekspedisi, persewaan alat berat, *Dump Truck*, dan lain-lain. Perusahaan ini juga bisa menggarap proyek - proyek diluar kota. PT Cebong Imelindo adalah salah satu perusahaan yang ternama dan terbesar di Kota Wonosobo. Perusahaan ini berada di Jl. Banyumas km 8 Sawangan, Wonosobo. (cebongimelindo.com)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia menjadi unsur terpenting dibandingkan dengan unsur yang lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin (Arda, 2017). Tidak ada perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Karyawan memiliki peran aktif dalam menentukan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin

dicapai. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat hubungan dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawannya (Arda, 2017).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu kinerja karyawan menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam perusahaan karena dengan memperhatikan kinerja karyawan perusahaan mampu berkompetitif dengan perusahaan baru yang bermunculan. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi (Nugroho, 2019) komunikasi dan *perceived organizational support* (Mursidta, 2017).

Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan (Tintin, 2010). Berkaitan dengan gaya kepemimpinan, menurut Robbins and Judge (2016:261) gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Gaya kepemimpinan transformasional menghasilkan

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Amin, dkk (2019). (Latifah & Efendi, 2019). (Verawati, dkk 2019). (Hutapea, 2016). (Soelton & Yasinta, 2018). Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda, dkk 2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan kepada Bapak Adit selaku karyawan bagian Operasional di PT Cebong Imelindo terdapat fenomena yaitu adanya pemimpin yang banyak memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawannya yaitu dengan proses asal mula terbentuknya perusahaan tersebut yang dapat menginspirasi para karyawannya, pemimpin yang inovatif dan aktif dalam kegiatan diluar perusahaan, memiliki visi, dan tujuan yang jelas serta mempunyai nilai integritas yang tinggi, akan tetapi tidak semua karyawan dapat mencontoh pimpinan tersebut sehingga hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti.

Selain itu budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut (Jamaluddin, dkk 2017). Budaya organisasi juga

merupakan suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang - orang, struktur, dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma - norma perilaku menurut Harvey dan Brown dalam (Widiarni et al., 2017). Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Widiarni et al., 2017). (Wijaya, 2016). (Ainanur & Tirtayasa, 2018). (Kartika, 2019). (Susmiati, 2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Girsang, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Bapak Adit selaku karyawan bagian Operasional juga menghasilkan fenomena bahwa karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo berasal dari berbagai daerah. Selain itu perbedaan latar belakang usia, pendidikan, jenis kelamin serta agama menuntut para pegawai untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya ditempat kerjanya. Karyawan harus dapat beradaptasi dengan budaya yang ada pada perusahaan tersebut dan mematuhi norma atau kebiasaan yang ada.

Selain itu adapun fenomena lain yang dikemukakan oleh Bapak Adit selaku karyawan bagian Operasional pada PT Cebong Imelindo Wonosobo bahwa masih terdapat permasalahan yang terkait dengan komunikasi antara atasan kepada bawahannya sehingga menyebabkan kesalahan dalam berproduksi atau pengiriman bahan baku. Hal ini

berkaitan dengan variabel komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan oleh para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberikan arahan kepada bawahan dan sebagainya. Komunikasi tidaklah mudah, karena situasi dan kondisi masing - masing individu, latar belakang, adat istiadat dan budaya individu yang beraneka ragam sehingga tidak jarang ditemukan masalah yang berhubungan dengan komunikasi (Novianti, 2017). Komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Motivasi et al., 2017). Fauziah (2017). (Sukmawati et al., 2020). (Thobroni, 2016). (sumaki, dkk 2015) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pramanik, 2020) mengemukakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, menurut Pratiwi (2021) *Perceived Organizational Support* (POS) juga dilakukan sebagai dukungan dari organisasi yang dapat menggali serta memunculkan persepsi karyawan yang mana telah memberi dukungan sesuai dengan norma yang berlaku, serta harapan karyawan di perusahaan. (Sulistiyawati, dkk 2020). (Mursidta, 2017). (Prahara, 2019). (Fitria et al., 2018) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Diana, 2021).

Fenomena yang berkaitan dengan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah kurangnya perhatian secara personal organisasi kepada karyawan yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas perusahaan menjadi tidak semangat bahkan berkemauan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini akan menjadi masalah yang serius jika organisasi tidak memberikan dukungan penuh terhadap karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2019) yang meneliti variabel gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kontrak Proyek di PT Jaya Konstruksi MP dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengganti variabel stress kerja menjadi variabel komunikasi karena pada penelitian sebelumnya terdapat hasil yang negatif terhadap kinerja karyawan, selain itu pada PT Cebong Imelindo tidak terdapat fenomena yang berkaitan dengan variabel stress kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mursidta, 2017), peneliti juga menambahkan variabel *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja karyawan. Karena hasil wawancara pada salah satu karyawan masih kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan dalam bekerja sehingga menyebabkan kesalahan produksi, dan terdapat karyawan yang memiliki persepsi bahwa dalam

kesuksesan yang diraih dalam menyelesaikan tugas perusahaan erat kaitannya dengan faktor kurangnya perhatian organisasi secara personal terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam fenomena tersebut mengarah pada variabel komunikasi dan *perceived organizational support*.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komunikasi, dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo**".

B. Rumusan Masalah

Sebagai mana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cebong Imelindo Wonosobo?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo?

3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo?
4. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo?
5. Apakah *perceived organizational support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar peneliti tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan di PT Cebong Imelindo Wonosobo
2. Periode penelitian di PT Cebong Imelindo Wonosobo dilakukan pada bulan Desember 2021 - Januari 2022
3. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi, dan *perceived organizational support* dan variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo.
- b. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo.
- c. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo.
- d. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo.
- e. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Imelindo Wonosobo.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bagi peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan

pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komunikasi, dan *perceived organizational support*, dan juga sebagai syarat lulus untuk mendapat gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di bidang manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, semangat karyawan, dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.