



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kemampuan dalam menjalankan dan melaksanakan perintah serta tugas yang diberikan akan mendorong pengembangan organisasi tersebut. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan dapat berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan hingga pengawasan terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Namun tidak hanya peningkatan sumber daya manusia saja yang dibutuhkan dalam perkembangan perusahaan tetapi peningkatan kualitas manajemen juga menjadi faktor utama. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan perkembangan perusahaan, memelihara hubungan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal menjadi hal yang penting.

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam kehidupan berorganisasi atau kelompok. Dalam mencapai tujuan bersama, pemimpin harus dapat membangun iklim komunikasi yang baik di dalamnya, sehingga setiap perbedaan keinginan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dapat diarahkan menuju arah yang sama. Dari kepemimpinan yang baik tidak hanya

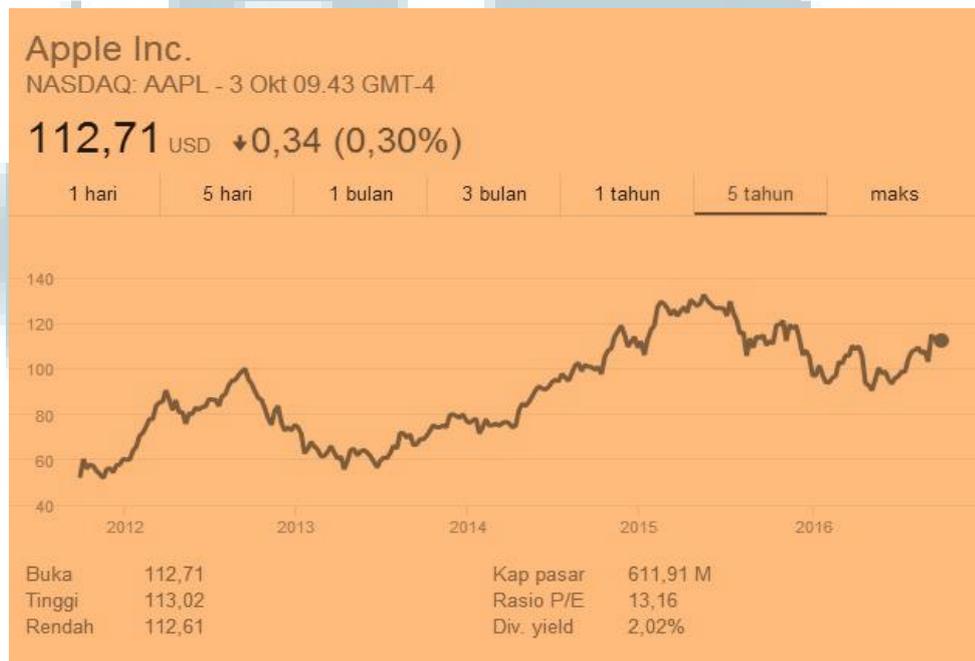
menghasilkan iklim komunikasi yang baik saja namun juga peningkatan produktivitas kerja anggota kelompoknya.

Pada masa sekarang pemimpin juga harus dapat menyelesaikan beberapa tantangan seperti mengarahkan karyawan ke tujuan yang sama, mengembangkan kompetensi karyawan, menilai kinerja karyawan, menentukan *reward* dan *punishment*, menghadapi tuntutan karyawan serta mempertahankan karyawan.

Kepemimpinan yang baik yang dilakukan oleh Steve Jobs dalam perusahaan Apple, mampu membawa perusahaannya tersebut menjadi perusahaan yang paling bernilai di pasar saham, mengungguli Exxon Mobil dan General Electric. Steve Jobs merupakan salah satu contoh seorang pemimpin yang memiliki kharisma dalam membangun perusahaannya. Jatuh bangun ia lalui dalam membangun perusahaan Apple. Steve Jobs adalah pemimpin yang dibutuhkan, Jobs termasuk orang yang pantang menyerah. Kecewa karena dikeluarkan dari perusahaan yang didirikannya dengan susah payah, Jobs tidak menyerah. Dia malah mendirikan perusahaan baru, yaitu NeXT dan Pixar.

Dapat kita lihat dari 5 tahun terakhir mengenai harga saham Apple, dari tahun ke tahun selalu ada peningkatan yang cukup signifikan. Pada bulan Oktober 2013, harga saham Apple berada pada poin 70 dan telah mencapai poin 102 sekarang. Jika dibandingkan dengan level harganya dari tahun lalu, total growthnya telah mencapai 45%. Harga saham Apple dibuka pada poin 98 di tanggal 9 September 2014 dan telah mencapai 102.6 pada tanggal 23

September 2014 ini. Pendapatan dan penjualan terbesar iPhone sepanjang sejarah Apple di kuartal pertama 2017 kemarin, berhasil melesatkan nilai sahamnya. Pada pembukaan perdagangan saham NASDAQ, saham Apple (APPL) naik 5 persen ke angka \$127 per lembar.



Tabel 1.1 Data Statistik Nilai Saham Perusahaan Apple 2012-sekarang

Selain itu, dalam beberapa tahun belakangan ini perusahaan Samsung berkembang menjadi salah satu perusahaan *smartphone* terbesar di dunia. Hal ini tidak lepas dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh CEO nya yaitu Jong Yong Yun.

| Top Five Smartphone Vendors, Shipments, Market Share and Year-Over-Year Growth, Q1 2016 Preliminary Data (Units in Millions) | | | | | |
|--|-----------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| Vendor | 1Q16 Shipment Volumes | 1Q16 Market Share | 1Q15 Shipment Volumes | 1Q15 Market Share | Year-Over-Year Change |
| Samsung | 81.9 | 24.5% | 82.4 | 24.6% | -0.6% |
| Apple | 51.2 | 15.3% | 61.2 | 18.3% | -16.3% |
| Huawei | 27.5 | 8.2% | 17.4 | 5.2% | 58.4% |
| OPPO | 18.5 | 5.5% | 7.3 | 2.2% | 153.2% |
| vivo | 14.3 | 4.3% | 6.4 | 1.9% | 123.8% |
| Others | 141.5 | 42.3% | 159.8 | 47.8% | -11.4% |
| Total | 334.9 | 100.0% | 334.4 | 100.0% | 0.2% |

Source: IDC Worldwide Quarterly Mobile Phone Tracker, April 27, 2016.

Tabel 1. 2 Data Penjualan Smartphone di Dunia

Namun, tidak semua perusahaan memandang bahwa kepemimpinan adalah hal yang penting. Dampak dari kepemimpinan yang buruk ialah iklim komunikasi yang tidak berjalan baik serta rendahnya produktivitas kerja karyawan. Sebagai contoh perusahaan Yahoo! pada tanggal 16 Juli 2012 menunjuk Marissa Mayer sebagai CEO mereka. Wanita kelahiran Wisconsin 41 tahun yang lalu diharapkan mampu membawa Yahoo! pada masa kejayaannya seperti dulu, namun menurut data eMarketer, pangsa pasar Yahoo! Di iklan online global mengalami penurunan secara konsisten dari tahun 2012 hingga tahun 2016. Mayer dianggap belum mampu mengembalikan performa Yahoo! seperti dulu.

Di tahun 2015 pendapatan perusahaan tersebut turun sebesar 45 persen dari 2012. Mengutip dari Huntnews.id “Gaya kepemimpinan Mayer pun menuai kritikan. Sosok yang semula dibangga-banggakan sebagai penyelamat Yahoo ini, di kemudian hari dinilai sebagian orang yang kecewa padanya sebagai pengatur, menghambat dan diktator.” Menurut Effendi dalam jurnal

(Ekawati, 2014, h. 3) mengungkapkan “kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah faktor yang sangat penting. Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, memengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain”.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang besar dalam menciptakan suasana yang kondusif dan komunikatif diantara sesama anggota organisasi maupun unit kerja. Effendi dalam jurnal (Ekawati, 2014, h. 4) “banyak pemimpin yang gagal dalam kepemimpinannya tidak menyadari bahwa kegagalannya itu disebabkan mereka tidak bisa berkomunikasi”. Maka, pemimpin sebaiknya menggali potensi, memberikan motivasi, kualitas pelayanan, komitmen, dan komunikasi kepada anggotanya sehingga menciptakan iklim komunikasi yang baik dan sehat.

Iklim organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena hal ini menyangkut dengan tingkah laku dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Redding (2006, h. 148) menyatakan bahwa “iklim komunikasi jauh lebih penting dari pada ketrampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif”. Jadi kinerja pegawai sekecil apapun akan memengaruhi pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas Kerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitasnya.

Indofood sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia yang telah berdiri sejak 1990, memiliki beberapa kantor cabang dan pabrik yang tersebar di beberapa daerah. Berdirinya Indofood hingga saat ini selama 26 tahun tidaklah lepas dari kepemimpinan yang baik sehingga akan menghasilkan manajemen yang teratur, iklim komunikasi yang sehat, reputasi perusahaan yang baik di mata masyarakat, produktivitas kerja yang tinggi, loyalitas karyawan dan banyak lainnya. Kepemimpinan yang kuat akan menghasilkan perusahaan yang kuat pula. Indofood menjadi salah satu contoh perusahaan dengan kepemimpinan yang baik, maka dari itu peneliti menjadikan Indofood sebagai tempat penelitian.

Indofood memiliki banyak divisi, salah satunya ialah *Corporate Communication* (Corpcomm). Sebelum tahun 2011, *Corporate Communication* masih bergabung didalam divisi *Corporate Human Resource* (CHR). Namun setelah 2011 hingga sekarang, *Corporate communication* sudah menjadi divisi yang berdiri sendiri. Perubahan ini menyebabkan juga terjadinya perubahan pemimpin dalam divisi *Corporate communication*. Dalam perjalanannya mulai 2011 hingga sekarang, selalu terjadi pengembangan baik sub-divisi maupun jumlah karyawannya. Perubahan dan kondisi seperti ini, yang menyebabkan peneliti memilih *Corporate Communication* PT Indofood Sukses Makmur Tbk menjadi objek penelitian.

Gaya kepemimpinan bergantung dari pemimpin organisasi tersebut, dalam penelitian ini yaitu pemimpin di *Corporate Communication Division*. Hal ini sangat berpengaruh terhadap iklim komunikasi dan produktivitas kerja

karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan juga memengaruhi cara karyawan menerima dan memahami informasi tersebut.

Head of Corporate Communication Division sebagai pemimpin tertinggi haruslah mengerti dan memahami pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan di lingkungannya. Karena hal ini sangat memengaruhi iklim komunikasi dan produktivitas kerja karyawan dan secara tidak langsung akan berimbas pada tingkat antusiasme dan keaktifan karyawan. Gaya kepemimpinan yang buruk akan menjadi masalah yang besar dalam ruang lingkup kerja.

Keberhasilan Indofood dalam mengimpor produk Indomie sampai ke benua Asia, Eropa, Afrika, Australia dan Amerika merupakan salah satu bukti produktivitas kerja yang sangat tinggi. Dari hasil survei pertama mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh peneliti terhadap 32 karyawan *Corporate Communication* Indofood, didapatkan hasil 84% mengatakan bahwa pemimpin mereka adalah demokratis, 9% memilih kharismatik dan 7% memilih paternalistik. Untuk gaya kepemimpinan militeristik dan otokratik tidak ada yang memilih atau 0%.

Adanya topik penelitian ini akan membantu para pemimpin di perusahaan untuk memahami dan menyadari pentingnya gaya kepemimpinan yang mereka terapkan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan baik, ini akan membantu untuk membangun iklim komunikasi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan paradigma positivistik, bersifat eksplanatif, yakni penelitian tidak menitikberatkan pada kedalaman data, yang terpenting dapat merekan data sebanyaknya dari populasi yang luas, berdasarkan jenis data yang ada, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, metode yang digunakan ialah metode survei dan populasinya adalah seluruh karyawan Corporate Communications Division PT Indofood Sukses Makmur Tbk.

1.2 Perumusan Masalah

- 1.1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?
- 1.2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?
- 1.3. Adakah pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?
- 1.4. Seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?
- 1.5. Adakah pengaruh secara bersama – sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?
- 1.6. Seberapa besar pengaruh secara bersama – sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- 1.3.2 Mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- 1.3.3 Mengetahui adanya pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- 1.3.4 Mengetahui seberapa besar pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- 1.3.5 Mengetahui pengaruh secara bersama – sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
- 1.3.6 Mengetahui seberapa besar pengaruh secara bersama – sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan

1.4 Kegunaan Penelitian

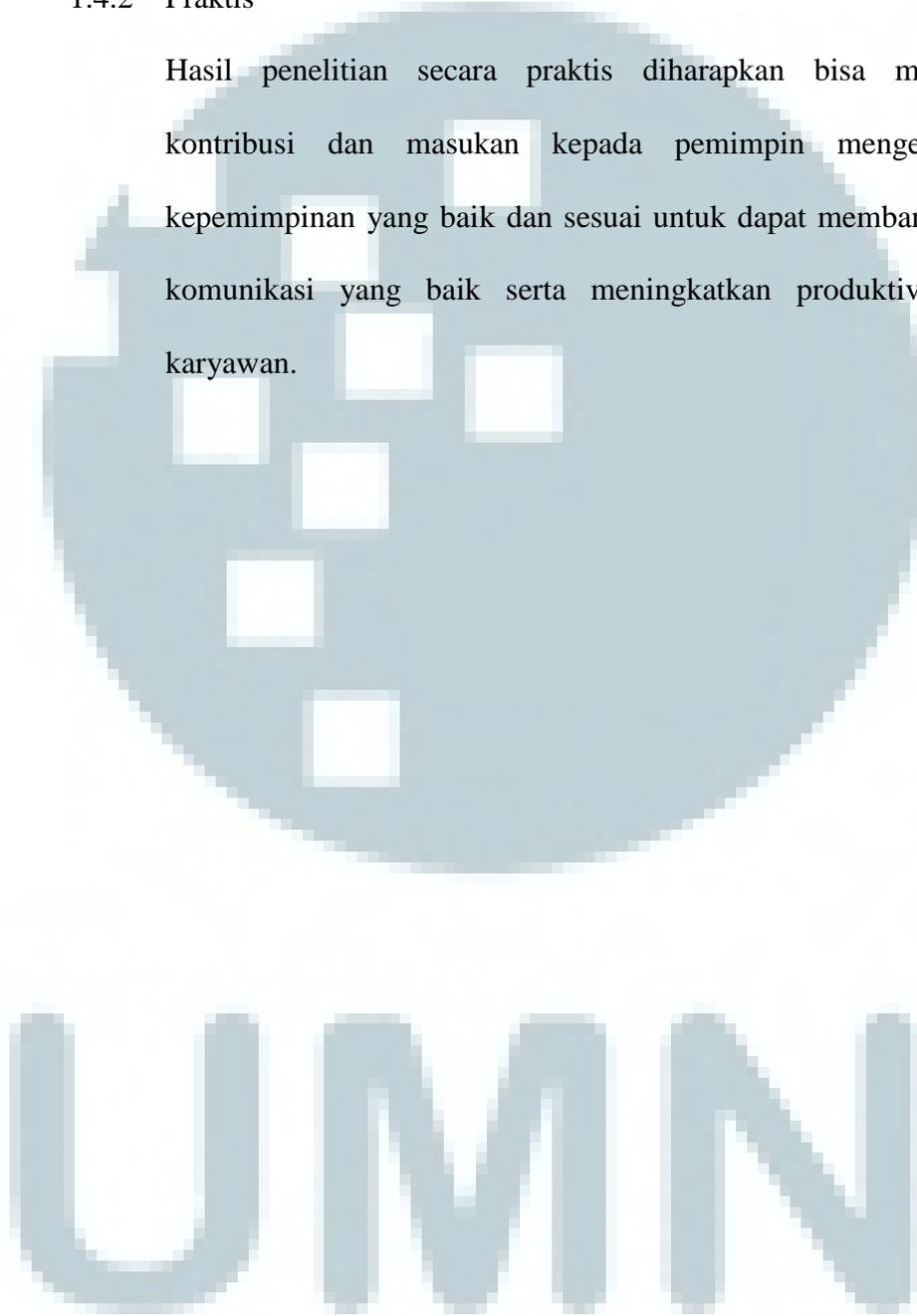
1.4.1 Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa melengkapi bahan penelitian selanjutnya dan memberikan pandangan atau kontribusi terhadap

perkembangan teori komunikasi organisasi dalam lingkup organisasi perusahaan.

1.4.2 Praktis

Hasil penelitian secara praktis diharapkan bisa memberikan kontribusi dan masukan kepada pemimpin mengenai gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai untuk dapat membangun iklim komunikasi yang baik serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



UMN