

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi membutuhkan keterampilan beradaptasi secara cepat terhadap terjadinya perubahan pada dasarnya dilakukan secara terarah dengan tepat dan cepat bertujuan meningkatkan kinerja pada karyawan. Kinerja sendiri aktivitas kerja oleh karyawan memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat di nilai dari etika atau struktur adat, adat istiadat, serta tradisi dan norma, yang diwariskan secara turun-temurun menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya budaya telah tertanam dalam kegiatan operasionalnya secara khas dan kuat. Dalam konteks kelompok budaya, tiga kategori umum yang dapat diidentifikasi adalah kemampuan untuk bekerja sama, tidak ada lebih tinggi atau lebih rendah dalam bekerja. Budaya dibentuk perusahaan dan dipertahankan dalam tujuannya yang berupa inovasi dan berani mengambil resiko didukung oleh orientasi pada individu, tim, hasil, dan ketelitian merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. Dan apabila kehadiran budaya yang baik tidak beriringan dengan kinerja kerja baik maka akan hadir kerja yang kurang maksimal (Junjung dan Dewey, 2016).

Budaya organisasi juga berperan sebagai sarana untuk mencapai kinerja maksimal. Perusahaan harus melihat serta memperhatikan komunikasi organisasi. Bahwa interaksi efektif sesama rekan kerja maupun antara rekan kerja dengan pemimpin. Setiap organisasi mempunyai peran sentral terutama pada organisasi dalam efektivitas. Proses dan pola komunikasi sangat penting dan sangat diperlukan untuk koordinasi untuk memandu aktivitas

karyawan menuju tujuan dan sasaran organisasi.. Untuk menunjang kinerja karyawan, karyawan harus memahami ciri khas dari suatu organisasi sehingga dapat memberikan Aspek yang membangun dalam organisasi dapat meningkatkan kinerjanya karena karyawan nyaman di lingkungan tersebut. (Junjung dan Dewey, 2016).

Perbedaan generasi menghasilkan pola pikir yang berbeda serta karakter, yang pada gilirannya membangun identitas yang unik bagi setiap individu. Adapun contohnya seperti generasi Y (millennial) lahir tahun 1981-1995 perbedaan generasi ini sangat berpengaruh dalam perusahaan oleh karena itu pihak perusahaan menganalisis Budaya kerja yang sesuai memungkinkan perusahaan untuk bersaing dalam merekrut tenaga kerja diperlukan sesuai dengan penetapan standar. Untuk memenangkan persaingan di era sekarang ini harus memiliki Budaya yang kuat adalah ketika anggota organisasi memiliki pemahaman yang sama tentang nilai-nilai inti yang diterapkan dalam berorganisasi. (Mutiara.dkk 2020).

Teknologi yang perkembangannya yang semakin pesat akan mempercepat perubahan tren perilaku masyarakat. Perusahaan harus merancang kebijakan untuk mengantisipasi perbedaan budaya. Variasi ini bisa mempengaruhi tingkat komitmen terhadap organisasi dalam kepuasan kerja, keinginan untuk pindah kerja, prestasi individu, dan kinerja keseluruhan organisasi. Komunikasi dalam konteks ini terdiri dari tiga aspek: komunikasi vertikal dari manajemen pada karyawan, komunikasi vertikal dari karyawan pada manajemen, dan komunikasi horizontal dimana terjadi antara rekan kerja dalam organisasi.

Pemimpin berperan penting dalam suatu organisasi dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang tinggi. Dimana pemimpin harus cepat dalam mengambil keputusan untuk menghadapi perubahan yang selalu akan datang. Akan tetapi atasan juga harus mendengarkan masukan dari bawahan agar mendapatkan pendapat dan pertimbangan dari

bawahan.hal ini mendorong partisipasi dan kontribusi untuk meningkatkan komitmen karyawan yang berkualitas pada putusan yang lebih baik. Berkomunikasi dengan karyawan menetapkan standar etika yang jelas sehingga tidak ada lagi ketakutan dalam berkomunikasi atau meminta pendapat dari bawahan ke atasan karena banyak sekali di era sekarang ini banyak yang tidak berani berkomunikasi dengan atasan sehingga dapat menyebabkan kurangnya komunikasi dalam suatu organisasi (Christian wiradendi, dkk 2021).

Pemimpin dapat berkomunikasi dengan karyawan meskipun mereka tidak berada di kantor yang sama dan harus memahami teknologi yang baru untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan membangun hubungan antar karyawan. Apalagi generasi millennial akan mencapai 75% dari total tenaga kerja saat ini. Karakteristik dan sifat generasi millennial sangat cerdas dengan teknologi, multitasking, menginginkan kebebasan dan fleksibilitas dalam bekerja. Namun generasi millennial memiliki aspek negatif kepada perusahaan yaitu dapat meninggalkan pekerjaan dan mencari peluang karir yang lebih baik dari pada sebelumnya. Begitu pula sebaliknya millennial memiliki aspek positif dimana mereka sangat optimis, memiliki keyakinan, dan tidak ragu untuk memberikan performa yang baik dan maksimal untuk mendapatkan promosi dan penghargaan dari perusahaan (Christian wiradendi, dkk 2021).

Berdasarkan pada uraian diatas dijelaskan bahwa dari penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini valid. Menurut penelitian ini memenuhi asumsi- asumsi yang terdapat regresi linier. Bahwa komunikasi budaya organisasi serta gaya kepemimpinan menurut (Junjung dan Dewey, 2016) memiliki nilai yang signifikan hal ini terjadi karena memiliki peran menciptakan SDM berkualitas dan perusahaan yang berkembang. Budaya organisasi menurut (Mutiara.dkk 2020) berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, komunikasi organisasi terdapat pengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini memiliki pengaruh simultan pada kinerja

karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan memiliki menurut (Christian wiradendi, dkk 2021) berpengaruh yang signifikan terhadap karyawan karena pemimpin dapat menunjang keberhasilan karyawan dan perusahaan. Maka dapat disimpulkan apabila memiliki komunikasi serta budaya organisasi yang cukup baik maka karyawan merasakan nyaman dalam hal bekerja sehingga menjadikan karyawan mengurangi niat pindah dan mencari tempat kerja baru. Dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui kebenaran dari penelitian sebelumnya bahwa dari komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pada tanggal 21 Januari 1919, terjadi suatu kejadian signifikan yaitu pembukaan cabang Al-Irsyad di Surabaya, yang merupakan cabang lima di Indonesia. Pembukaan cabang dianggap peristiwa bersejarah bagi Al-Irsyad. Surabaya menjadi pusat pergerakan Islam dan tempat tinggal tokoh masyarakat Muslim. Muhammad bin Farid bin Thalib menjabat sebagai ketua cabang yang pertama kali, dengan dibantu oleh Sulaiman bin Abdullah bin Mar'ie sebagai Sekretaris.

Sd Al-irsyad sendiri memiliki komunikasi dari atasan untuk bawahannya yang dilakukan secara bertahap sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam hal komunikasi antara atasan dengan bawahan. Dalam memilih kepala sekolah Sd al-irsyad ini juga lebih mengutamakan dari budaya organisasinya dimana setiap pemilihan kepala sekolah di seleksi dan ditunjuk langsung dari pihak direksi sehingga dapat dikatakan budaya organisasi yang sangat melekat hingga saat ini, begitu pula juga gaya kepemimpinan Sd al-irsyad ini yang selalu diberi arahan dari direksi kepada kepala sekolah sehingga kepala sekolah juga harus menekan kepada karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Maka dari sini saya mengambil penelitian ini dari pada perusahaan yang lain karena SD juga mempengaruhi

kinerja seorang guru ataupun karyawan yang lain tidak kalah pentingnya dengan perusahaan yang lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dijelaskan, maka rumusan pada penelitian dinyatakan::

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD al-irsyad Surabaya ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD al-irsyad Surabaya ?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi millennial di SD al-irsyad Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian dinyatakan:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di SD al-irsyad Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di SD al-irsyad Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di SD al-irsyad Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini, kontribusi perusahaan sebagai masukan dan menjadi bahan evaluasi agar perusahaan dapat melakukan pertimbangan yang tepat terkait dengan pengaruh komunikasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang terjadi pada generasi millennial terhadap pekerjaan. Dengan adanya hal ini perusahaan diharapkan bisa untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara signifikan.

Manfaat akademis

Penelitian ini bertujuan menjadi bahan referensi *menambah pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap karyawan millennial.*

1.5 Sistematika Skripsi

Penyusunan penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang dapat dijelaskan secara terstruktur sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN Bab satu latar belakang permasalahan penelitian *pengaruh komunikasi budaya organisasi serta gaya kepemimpinan terhadap generasi millennial di SD AL-IRSYAD SURABAYA* bagian ini juga mencakup pembentukan rumusan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan struktur skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab dua teori menjadi dasar bagi penelitian, menjelaskan definisi variabel. Bab ini mencakup penelitian terdahulu, hipotesis jawaban awal terhadap perumusan masalah, dan model analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN Bagian ketiga menggambarkan pendekatan penelitian, pengenalan variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, teknik pemilihan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan untuk menganalisis isu-isu yang dibahas.. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN Isinya meliputi gambaran sejarah objek penelitian, deskripsi temuan penelitian, model analisis, dan juga pembahasan tentang masalah dari teori, serta uraian dan analisis statistik dari hasil penelitian dipergunakan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN Bab lima adalah bagian terakhir Studi ini mencakup kesimpulan diambil dari analisis, bersama dengan rekomendasi yang ditujukan sebagai solusi bagi masalah yang dihadapi. Diharapkan penelitian memberikan manfaat.