BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat tidak lepas dari sebuah organisasi, baik itu dalam lingkungan keluarga, bisnis maupun sosial. Sebuah organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih, atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama. Hubungan sosial yang diciptakan dalam sebuah organisasi perlu adanya sebuah ikatan budaya untuk mencapai tujuan dari apa yang diinginkan. Budaya tersebut menjadi pembeda antara organisasi satu dengan yang lainnya dan akan mengikat kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berprilaku dan bertindak dalam melakukan suatu pekerjaan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan anggota masyarakat yang memiliki cara pandang yang baik pula dalam menyikapi setiap apa yang terjadi.

Budaya organisasi yang tercipta dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari campur tangan pemimpin organisasi tersebut. Dimana pemimpin memiliki wewenang penuh dalam menentukan apa saja yang menjadi landasan utama organisasi itu sendiri. Budaya organisasi akan tercipta dari aturan-aturan yang diterapkan pemimpin dalam sebuah organisasi yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi didalamnya.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu perusahaan tersebut. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter,1996 : dalam Sunarsih, 2001).

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi agar teciptanya budaya yang baik . Bass (1990) menyatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi.. Schein (1992), Nahavandi & Malekzadeh (1993) serta Kouzes & Posner (1987) juga menyatakan bahwa pimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Porter (1996) dalam Sunarsih (2001). Green Berg dan Baron (2000 : 444) dalam Sunarsih (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi.

Dalam setiap organisasi peran sumber daya manusia sangatlah dominan dan berpengaruh besar terhadap kemanjuan organisasi tersebut, begitu juga dalam sebuah perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, pemimpinin memiliki andil yang banyak untuk menciptakan gagasan-gagasan baru yang inovatif dalam pengembangan perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman. Namun, peran bawahaan atau karyawan dalam suatu perusahaan tidak dipungkiri memiliki peran yang tidak kalah penting dalam kemajuan perusahaan tesebut.

Jadi pemimpin dalam sebuah perusahaan harus menjadi pemimpin yang efektif, dimana pemimpin harus mengakui adanya kekuatan atau kelebihan-

kelebihan yang terdapat dalam diri karyawannya masing-masing. Setiap individu memiliki kelebihan dan tingkat keahlian yang berbeda serta memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda pula. Maka pemimpin perlu bersikaf fleksibel dalam cara berpandang dan menetapkan kebijakan perusahaan serta melimpahkan tugas dan tanggungjawab yang tepat terhadap setiap karyawannya sesuai dengan tingkat keahlian yang dimiliki.

Jadi seperti yang dibahas sebelumnya, seorang pemimpin perlu membentuk budaya organaisasi yang baik dalam sebuah perusahaan agar tercipta lingkungan perusahaan yang baik pula untuk keberlangsungan kerja karyawan didalamnya. Sehingga nantinya pemimpin dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan lebih efektif. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan berdampak sangat positif bagi perusahaan itu sendiri dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efesiensi perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan peningkatan kerja karyawan yang baik pula akan menghasilkan kepuasaan karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah apa yang membuat seorang karyawan bahagia dan nyaman dalam lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari presepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dianggap penting.

IL SHUNG Co.Ltd merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang berada di Yangsan, Korea Selatan. Perusahaan ini penghasil beberapa produk untuk membuatan mobil Hyundai dan Kia yang cukup terkenal dan banyak penggunanya, termasuk di negara kita Indonesia. IL SHUNG Co.Ltd merupakan perusahaan pendukung dimana mobil Hyundai dan Kia tercipta dan dipasarkan di berbagai negara di ASIA maupun mancanegara. Perusahaan IL SHUNG Co.Ltdini memiliki prosfek yang cukup baik, dan pangsa pasar di tingkat nasional dan internasional.

Dibeberapa perusahaan manufaktur yang berada di Korea Selatan, hampir semua perusahaan memiliki karyawan yang tidak hanya dari negara mereka sendiri, tetapi banyaknya karyawan yang bekerja dari negara lain seperti dari negara kita sendiri, Indonesia dan negara lainnya seperti China, Vietnam, Taiwan, Kamboja, Uzbekistan dan negara lainnya. Begitu juga perusahaan IL SHUNG Co.Ltd yang memiliki karyawan dari beberapa negara tetangga termasuk negara kita Indonesia.

Maka bisa dipastikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan jika memiliki karyawan dari beberapa negara yang memiliki budaya dan cara pandang yang sangat berbeda dan harus mengikat diri menjadi satu kesatuan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, akan dirasa sangat sulit dan diperlukan kerja keras dalam berpandangan yang baik seorang pemimpin terhadap semua karyawan dari berbagai negara tersebut tanpa melupakan tujuan awal dari perusahaan itu sendiri. Para karyawan harus bisa menyesuaikan diri dimana mereka bekerja yang memiliki budaya yang berbeda dengan negaranya sendiri. Disini pula pemimpin

perlu membantu para karyawannya agar bisa masuk dalam lingkungan dan budaya yang diciptkan di perusahaannya.

Oleh sebab itu, diperlukan pemimpin yang profesional dan berkompeten yang mampu memberikan pengaruh dan pengarahaan agar dapat mencapai tujuan. Di samping itu, pemimpin juga harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan yang akan memunculkan kepuasaan yang baik dalam diri karyawan-karyawannya terhadap perusahaan IL SHUNG Co.Ltd itu sendiri.

Berdasarkan keterangan diatas, maka sangat menarik untuk dikaji lebih dalam dimana sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dari berbagai negara harus menciptakan budaya organisasi baik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya untuk menyatukan semua pikiran dan pandangan setiap karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan dan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasaan karyawan itu sendiri terhadap perusahaan IL SHUNG Co.Ltd. Melalui penelitian ini penulis ingin mengkaji dan memahami lebih dalam mengenai **"Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan sebagai Intervening di IL SHUNG Co. Ltd Korea Selatan".**

1.2 Identifikasi & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, kita ketahui bahwa permasalahan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan masalah rumit karena menyangkut masalah individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan

masing-masing, terlebih jika dilihat dalam sebuah organisasi yang memiliki beberapa karyawan dari negara yang berbeda yang memiliki budaya bangsa yang berbeda pula, tetapi perusahaan ingin menerapkan budaya organisasi sesuai dengan apa yang mereka anut.

Pada kenyataannya, masih banyak konflik yang terjadi di setiap perusahaan manufaktur yang ada di Korea Selatan. Penerapan budaya organisasi yang dilakukan para pemimpin, sebagai contoh yaitu penerapan disiplin dan jiwa ketekunan yang sangat tinggi dalam bekerja. Sebagimana yang kita ketahui, Korea Selatan merupakan salah satu negara yang memiliki disiplin yang sangat ketat dan jiwa ketekunan dalam melakukan setiap pekerjaan yang sangat tinggi yang tertanam dalam diri setiap warga negaranya.

Secara teori penerapan displin yang tinggi dan jiwa ketekunan yang tinggi pula merupakan penerapan budaya organisasi yang baik untuk perusahaan itu sendiri. Namun dua faktor budaya organisasi yang diterapkan itulah, yang menjadi konflik dalam keberlangsungan perkembangan perusahaan manufaktur di Korea Selatan. Perusahaan manufaktur Korea Selatan hampir semua memiliki karyawan dari beberapa negara lain. Bagi karyawan yang berasal dari negara lain, akan sulit untuk menyesuaikan diri dengan budaya negara Korea Selatan jika tanpa bimbingan dan pendekatan yang baik yang dilakukan oleh pemimpin terhadap setiap karyawannya. Namun, masih banyak pemimpin menerapkan budaya organisasi yang berlebihan dan kurang memiliki pendekatan yang baik terhadap karyawannya sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan budaya organisasi yang ada di lingkungan kerjanya. Hal tersebut mengakibakan

pada naik turunya kinerja karyawan dan kepuasaan karyawan itu sendiri, dan berdampak sering terjadinya kemangkiran atau sering absen terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan manufaktur yang terdapat di Korea Selatan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Budaya Organisasi pada IL SHUNG Co.Ltd.
2. Bagaimana penerapan Kepemimpinan pada IL SHUNG Co.Ltd.
3. Bagaimana tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd.
4. Bagaimana tingkat Kinerja Karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd.
5. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd.
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd.

1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini, dimaksud kan untuk mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan budaya orgnisasi dan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai intervening di IL SHUNG Co.Ltd

Tujuan penelitiannya :

1. Mengetahui penerapan Budaya Organisasi pada IL SHUNG Co.Ltd.

2. Mengetahui penerapan Kepemimpinan pada IL SHUNG Co.Ltd.
3. Mengetahui tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd.
4. Mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada IL SHUNG Co.Ltd.
5. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan IL SHUNG Co.Ltd.
6. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan IL SHUNG Co.Ltd.

1.4 KegunaanPenelitian

Dalam penelitian yang akan dikaji dalam pembahasaan ini memiliki tujuan untuk memberikan kegunaan untuk berbagai pihak. Kegunaan penelitiannya yaitu:

- Praktis
    1. Bagi perusahaan itu sendiri, memberikan solusi bagaimana menerapkan budaya organisasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan. Dimana perusahaan tesebut memiliki karyawan dari berbagai negara yang berbeda budaya dan cara berpandang.
    2. Bagi karyawan, memberikan arahan bagimana menyesuaikan diri dengan lingkungan dan budaya organisasi yang sangat berbeda yang diterapkan di perusahaan dimana mereka bekerja.
- Akademis
    1. Bagi perluasan ilmu dalam sebuah organisasi untuk memberikan referensi tentang keterkaitan antara budaya organisasi dengan

kepemimpinan yang berdampak pada kinerja dengan kepuasan sebagai intervening.

2. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian di IL SHUNG Co.Ltd, yang beralamat gyong sang nam-do byeonyeong-ro 463-35 soju-dong Yangsan-si, Korea Selatan.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang akan dilakukan dimulai dari bulan Maret 2014 sampai bulan Juni 2014. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dari tahap persiapan sampai dengan tahap akhir yaitu pelaporan hasil dari penelitian. Secara lebih rinci waku penelitian dapat dilihatpada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Pelaksanaan Penelitian

Tahap	Prosedur	Bulan															
		Maret 2014				April 2014				Mei 2014				Juni 2014			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
I Persiapan	**Tahap Persiapan:**	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
II Pelaksanaan	**1.** Pengumpulan Data										■	■					
	2. Pengolahan Data											■	■	■			
III Akhir	1. Penyusunan Laporan Penelitian												■	■			
	2. Sidang Akhir Skripsi															■	■