

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latarbelakang**

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak aspek, baik itu aspek internal atau eksternal (*Tsmenyi, et.al., 2008*). Pemahaman tentang aspek eksternal misalnya kondisi persaingan dan regulasi global yang menekankan standar mutu internasional, misalnya aturan ISO (*Sheth, 2007*). Di sisi lain, pemahaman tentang aspek internal misal tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi yang ada, tumbuh dan berkembang pada lingkup organisasi tersebut (*Manderscheid dan Ardichvili, 2008*). Urgensi tentang peran kepemimpinan, budaya organisasi dan juga komunikasi kerja maka kajian tentang ketiganya menjadi salah satu isu aktual dalam konteks manajemen era global (*Selvrajah dan Meyer, 2008*). Meskipun demikian keberhasilan suatu organisasi ditinjau dari aspek internal tidak hanya ditentukan ketiga faktor tersebut, tetapi tentu ada faktor lain yang secara tidak langsung juga ikut berperan, misalnya menurut Carson, et.al., (2004) yaitu efektivitas dalam *self-managed work team*.

Keberhasilan suatu organisasi tidaklah hanya terfokus pada peningkatan penjualan, tapi juga bisa diukur oleh faktor lain. Dalam lingkup SDM maka fokus utama untuk menilai keberhasilan suatu organisasi bisa dilihat dari tingkat absensi, *turnover*, dan efektivitas kerja (*Ballinger dan Schoorman, 2007*). Pemahaman tentang efektivitas kerja secara tak langsung berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi (*Bach, 2000*). Terkait hal ini, maka peningkatan terhadap efektivitas kerja menjadi salah satu poin penting, terutama dalam kaitan dengan memadukan peran penting kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi kerja dalam organisasi dan dunia kerja pada umumnya.

Pemahaman tentang efektivitas kerja pada dasarnya sangat beragam sehingga batasan pengertian yang menjadi acuan lebih banyak terfokus pada pendekatan berbasis tujuan atau *goal approach* karena aspek utama dari *goal approach* bisa mewakili semua unsur tujuan organisasi (*Pinnington dan Scanlon, 2009*). Esensi terhadap *goal approach* tidak

lain didasarkan pemahaman bahwa *goal approach* yaitu cara untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas. Menurut *goal approach*, keberadaan organisasi adalah untuk mencapai tujuan dengan upaya bersama. Oleh karena itu, jika individu-individu dalam organisasi melakukan pekerjaan dengan baik maka tujuan tersebut akan dapat tercapai secara sempurna (*Sewell dan Wilkinson, 1992*).

Penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan karena isu tentang kepemimpinan dewasa ini berkembang sangat pesat dan dinamis, misalnya tentang tipologi era kepemimpinan kharismatik dan transformasional. Selain itu, isu budaya organisasi yang terkait dengan multikultural juga menjadi perhatian yang intens dalam beberapa dekade terakhir serta fakta perkembangan era teknologi informasi yang didukung oleh ketersediaan *hardware* dan *software* sehingga memungkinkan individu tetap bisa berinteraksi meskipun tidak harus bertemu secara langsung (*face-to-face*). Di sisi lain, mobilitas individu yang kian tinggi tetap memungkinkannya mengontrol dan dikontrol oleh iklim kerja dan budaya organisasi karena adanya kemudahan dalam berkomunikasi.

## **B. Perumusan Masalah**

Nilai urgensi terhadap efektivitas kerja dalam kaitannya dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi kerja dalam organisasi, maka berkesan jika berbagai kajian tentang efektivitas kerja menjadi perhatian peneliti (*Wickham dan Parker, 2007*). Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini: “apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi kerja terhadap efektivitas kerja?”.