

## 1.5 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan asset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan. Sebagai asset, hendaknya karyawan dapat dikelola dengan baik agar tetap dapat memberikan kontribusi kepada organisasi ataupun perusahaan, karena keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia didalamnya. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan bukanlah perkara yang sangat mudah, karena fungsi seorang karyawan yang sangat tidak dapat disamakan dengan alat mesin atau alat pabrik, karena masing-masing dari mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Dimana pada saat karyawan melangsungkan kegiataannya pada suatu organisasi atau perusahaan, antara karyawan satu dengan yang lain akan memiliki hambatan yang berbeda beda. Termasuk didalamnya hambatan seperti pentaatannorma-norma dalam suatu perusahaan, kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku dan cara kerja karyawan sehari-hari, sehingga akan bermuara pada kualitas suatu perusahaan.

Dengan demikian, budaya perusahaan merupakan solusi tepat secara konsisten yang dapat berjalan deng

dalam menghadapi persoalan-persoalan di dalam dan di luar kelompoknya. Adapun pengertian dari suatu “Budaya Perusahaan” yakni suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia atau karyawan dalam menghadapi permasalahan-permasalahan dan penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing karyawan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Dapat diartikan juga, budaya perusahaan merupakan suatu pedoman yang di berikan suatu perusahaan kepada seluruh karyawan didalamnya, sangat penting bagi perusahaan, karena akan sangat mempengaruhi arah perjalanan perusahaan dalam rangka menjalankan visi dan misi yang sudah ditetapkan, dan akan di pengaruhi pula oleh karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjalaninya. (personal communication, 23 April 2019).

Dimana perusahaan memiliki visi misi tertentu yang harus dicapai, dan dalam proses pencapaiannya perlu dukungan dari sumber daya manusia ataupun para karyawan. Sebagai contoh, budaya perusahaan berisikan norma-norma, dan makna tata tertib karyawan sebagaimana mestinya untuk dapat dipatuhi dalam rangka mencapai suatu visi misi yang telah ditentukan, juga dalam rangka memberikan pedoman pendisiplinan karyawan. Karena, jika salah satunya tidak dilaksanakan sangat mustahil suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Seiring dengan perkembangan jaman yang begitu pesat hingga saat ini, maka semakin berat pula tantangan yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan, banyak perusahaan-perusahaan baru bermunculan hadir sebagai pesaing, dengan ber anggotakan sumber daya manusianya yang lebih unggul. Hal

ini pula yang mendasari beberapa perusahaan yang sudah berdiri lebih dahulu melakukan perubahan, dengan melakukan reformasi budaya perusahaan, dari budaya perusahaan lama menjadi budaya perusahaan baru, yang diharapkan nantinya dapat memberikan dampak lebih positif bagi suatu perusahaan, juga memiliki budaya perusahaan yang mengikuti perkembangan jaman. Sehingga terciptanya perusahaan yang dapat terus bersaing, dengan perusahaan baru yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul tersebut.

Reformasi budaya perusahaan dapat diartikan sebagai perubahan kebiasaan ataupun beberapa aktivitas kerja ke arah yang lebih baik lagi, namun biasanya tidak menggantikan kebiasaan positif yang selama ini telah diterapkan oleh perusahaan, hanya saja mengalami sedikit penambahan. Kita ketahui pada awal mula masuk ke dalam dunia kerja pada suatu perusahaan sudah pasti dialami dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda. Seperti halnya melalui *training*, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan menyerap budaya perusahaan yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, yang pada akhirnya akan diserap sebagai budaya pribadi. (<http://digilib.unila.ac.id/2019/04/16>).

Bila proses *Internalisasi* budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu, dan tidak ada halangan untuk melakukan aktifitas kerjanya dalam mencapai produktivitas yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan maupun karyawan. Dalam setiap kelompok yang melakukan kegiatan bekerja sama (*team work*) secara

terorganisasi, maka akan muncul kepermukaan dengan sendirinya keinginan kelompok dan aspirasi kelompok. Melalui ini perusahaan haruslah semakin sensitif terhadap kebutuhan sumber daya manusia (SDM) tersebut.(personal communication, 23 April 2019).

Reformasi budaya perusahaan telah berhasil diterapkan serta di laksanakan oleh karyawan dengan baik. Banyak sekali manfaat bagi suatu perusahaan, diantaranya adalah membantu menyelaraskan kebijakan perusahaan terhadap visi, misi, tata nilai dan tujuan. Membangun kebanggaan, kesetiaan dan keyakinan karyawan kepada perusahaan. Mendorong karyawan berfikir positif tentang diri mereka sendiri, kolega, pimpinan, unit kerja dan perusahaan. Menginspirasi karyawan untuk tumbuh belajar dan mengembangkan dirinya dan masih banyak lagi yang lainnya.

Reformasi budaya perusahaan berkaitan terhadap kedisiplinan karyawan, misalnya budaya perusahaan Jepang yang beorientasi pada peran, sangat menghargai waktu, waktu bekerja seperti jam masuk dan pulang karyawan, sampai waktu bekerja lembur dengan perhitungan yang sangat diperhatikan, Budaya perusahaan Jepang lah yang saat ini masih dijadikan sebagai pedoman-pedoman perusahaan di Indonesia yang *notabend* pemiliknya adalah milik warga negara Indonesia(local).

Karena di satu sisi perusahaan yang asli pemiliknya atau pengelolanya adalah orang Indonesia lebih dikenal santai ketimbang perusahaan yang dikelola oleh Jepang, baik dari segi pekerjaan maupun kedisiplinan, hal ini yang

menyebabkan perusahaan di Indonesia masih belum bisa berkembang secara maksimal.

Hal tersebut yang mendorong penulis memilih PT Wahana Datarindo Sempurna yang beralamatkan di *Office Building* 86, Jalan Kemang Timur Raya No.86, Bangka, Mampang Prapatan, Jakarta Selatan 12730, Sebagai perusahaan yang tepat untuk dijadikan bahan penelitian. Pemilik/*owner* dari perusahaan ini berasal dari Sumatera bagian Barat tepatnya dari putra daerah Padang bernamaseorang mantan dosen Fakultas Ekonomi dari salah satu universitas terkemuka di Indonesia, Beliau sudah sangat dikenal di perusahaan sebagai pimpinan yang humoris dan santai, yang menular kepada jajaran *management level* (baik *first line*, *middle* maupun *top*). Sehingga nampak tidak ada jarak pemisah antara atasan dengan bawahan.

Mengasyikan memang bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang tidak terlalu memberikan banyak tekanan, para karyawan diberikan kesempatan sebesar-besarnya untuk meng-eksplor dirinya masing-masing semaksimal mungkin, namun justru hal ini yang banyak dijadikan kesempatan beberapa karyawan yang kurang bertanggung jawab, untuk melakukan pelanggaran dalam hal kedisiplinan, contoh pelanggaran yang paling banyak dilakukan adalah mengenai absensi kehadiran.

Berkaitan dengan budaya perusahaan sebelumnya yakni budaya perusahaan yang berorientasi pada pemenuhan kepuasan diri, Perusahaan berkeinginan menerapkan budaya baru yaitu budaya perusahaan yang berorientasi pada peran, budaya perusahaan yang berorientasi pada pemenuhan kepuasan diri

memang mengutamakan kepuasan para pegawainya, menangani setiap masalah dengan cara kekeluargaan, aturan yang tidak ketat agar karyawan tidak merasa terkekang, juga karyawan di beri kebebasan bekerja khususnya perihal kehadirannya. Namun, tetap dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dikarenakan 70% karyawan dari PT Wahana Datarindo Sempurna ini bekerja di lapangan sebagai *consultant IT, IT support team, dan engineering*. Menjalankan agenda *visit*, melakukan kegiatan *meeting* di perusahaan *client*, dan juga mengikuti *tender* yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Kebanyakan dari aktivitas tersebut dilakukan di luar Jakarta, misalnya daerah Jawa Barat seperti kawasan-kawasan industri Cibitung, Cikarang, Karawang dan sekitarnya.

Sebagai langkah awal PT Wahana Datarindo Sempurna memutuskan memulai reformasi budaya perusahaan dengan point “disiplin dalam melakukan aktifitas kerja, jujur dan berintegritas tinggi” dengan strategi *public relations* membentuk komite baru yaitu : komite budaya kerja untuk disiplin. Menerapkan disiplin baru untuk jam kerja karyawan dimulai pada hari Senin s/d Jumat pukul 08.00-17.00 wib. Selibhnya setelah melewati waktu jam kerja yang telah ditentukan dianggap sebagai loyalitas. Dari semula memiliki jam masuk dan pulang kerja terkesan mengikuti kondisi.

Hal ini sangatlah sukar dilaksanakan dan menjadikan satu-satunya masalah yang sering terjadi pelanggaran kedisiplinan. Sejak diberlakukannya penerapan reformasi budaya perusahaan baru tersebut. Dikarenakan karyawan sudah terbiasa bekerja dengan jam kerja yang sangat *flexible* dan merasa nyaman dengan apa yang sudah mereka lakukan selama bertahun-tahun di perusahaan. Beberapa karyawan ada yang sudah mulai mengikuti peraturan namun

banyak juga karyawan yang dapat dikatakan senior, seperti mulai menolak dengan cara mengajukan *complain*, akan tetapi *complain* tersebut tidak lagi diberi tolerirpada budaya perusahaan yang baru, yang mengakibatkan karyawan yang sudah senior menurun dari segi kualitas dan kuantitas bekerjanya sebagai bentuk kekecewaan dan ketidaknyamanan dengan budaya perusahaan yang baru. Beberapa karyawan yang tidak mentaati pun mulai diberikan sanksi oleh perusahaan dengan memberikan surat peringatan, dan dalam kurun waktu 2 (dua) bulan sejak di berlakukannya budaya perusahaan yang baru, sudah 3 karyawan tetap yang di berikan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Dengan alasan karyawan tersebut tidak dapat mengikuti budaya perusahaan baru dari segi kedisiplinan, para karyawan tersebut sering terlambat datang bekerja, pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, bahkan sering tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, Dan sudah sekitar 2 karyawan lagi yang diberikan surat peringatan ke 3.

Masih dari segi kedisiplinan, atasan divisi masing-masing pun terkesan belum dapat memberikan tindakan tegas dikarenakan masih terbawa oleh budaya perusahaan lama yang menjadikan seluruh karyawan di dalam perusahaan sangat merasa memiliki kedekatan, tidak memiliki jarak antara atasan dengan bawahan. Dan penerapan kedisiplinan tersebut masih dilakukan oleh staff *public relations* yang dimiliki PT Wahana Datarindo Sempurna dengan arahan penuh sang pemilik perusahaan atau *owner*.

Berdasarkan dari pengamatan di PT Wahana Datrindo Sempurna di atas, serta melihat pentingnya budaya perusahaan (*company culture*) itu di *revitalisasi* dengan melakukan perubahan-perubahan (*reformasi*) ke arah yang lebih positif,

maka penulis memberi judul penelitian ini : Pendekatan Komunikasi Organisasi Melalui Reformasi Budaya Perusahaan dalam Rangka Mendisiplinkan karyawan(Studi kasus PT Wahana Datarindo Sempurna).

## **1.6 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah diuraikan, maka penulis membuat pertanyaan pada penelitian yang akan dibahas sebagai berikut :Bagaimana pendekatan komunikasi organisasi melalui reformasi budaya perusahaan dalam rangka mendisiplinkan karyawan ?

## **1.7 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian yaitu :mengetahui pendekatan komunikasi organisasi melalui reformasi budaya perusahaan dalam rangka mendisiplinkan karyawan.

## **1.8 Manfaat Penelitian**

Manfaat peneltian ini di bagi dalam dua hal baik dari segi teoritis maupun praktis, yaitu :

### **1.8.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini di harapkan dapat mengembangkan kajian ilmu komunikasi khususnya *public relations*, dalam membantu melancarkan berjalan reformasi budaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Sebagai bahan pembelajaran bagi pembaca dan penulis selanjutnya.

### 1.8.2 Manfaat Praktis

1. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi *Public Relations* di PT Wahana Datarindo Sempurna, dan sebagai monitoring.
2. Selain itu semoga bermanfaat bagi peneliti berikut yang akan meneliti lebih lanjut penelitian terkait atau penelitian yang sama.

