

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, Hasibuan (2012:9). Menurut Hustia (2020) pada saat pandemi covid 19 beberapa perusahaan ada yang menerapkan *Working From Home (WFH)*, himbauan ini berlaku untuk semua wilayah terutama pada daerah yang berzona merah. Namun ada juga beberapa perusahaan yang tetap beroperasi secara langsung bekerja di kantor atau *working from office (WFO)*. Pelaksanaan sistem kerja dengan cara WFO yang dilakukan oleh perusahaan dimasa pandemi adalah sebagai salah satu cara perusahaan untuk tetap menghasilkan produksi agar target perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dan sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena sumber daya manusia dapat memberikan ide, tenaga, dan waktu yang diperlukan dalam menjalankan kegiatan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia adalah satu satunya yang mampu melaksanakan fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, mengerakkan dan mengontrol agar perusahaan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dahlia (2019) mengemukakan bahwa manusia sebagai penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya

dengan peralatan lain, betapapun pesatnya perkembangan teknologi namun bila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan menjadi seperti yang diharapkan. Selain mempunyai tujuan, perusahaan juga dituntut untuk berproduktif dalam menghasilkan produk dengan kualitas terbaik, sehingga produktivitas kerja karyawan sangat penting.

Salah satu faktor kemajuan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang kemajuan perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki potensi, komunikasi, budaya organisasi, dan motivasi yang tinggi untuk mencapai sebuah kinerja yang baik. Kinerja yang diharapkan untuk meningkatkan keunggulan bagi setiap perusahaan dapat dinilai dari kualitasnya, ketepatan waktu, efektivitas, dan kuantitas hasil pencapaian pekerjaannya.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik, tentu saja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah komunikasi, karena komunikasi merupakan solusi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara produktif dan efisien. Manusia di dalam menjalankan kehidupan harus berkomunikasi, artinya membutuhkan orang lain dan masyarakat untuk saling berinteraksi dan berbagi informasi. Di dalam Komunikasi terdapat komunikasi yaitu internal, baik secara vertikal, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang sangat penting didalam sebuah organisasi. Karena dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama

lain. Komunikasi merupakan darah atau urat nadinya organisasi atau perusahaan Armstrong (2013). Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Oleh karena itu, jika komunikasi terjalin dengan baik dan berjalan lancar antara pimpinan dengan karyawan akan menjadikan kinerja karyawan yang lebih maksimal karena karyawan akan merasa nyaman saat bekerja di perusahaan tersebut.

Penelitian dari Akbar (2015) hasil penelitian ini menyebutkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Prabawa (2013) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari kedua peneliti tersebut menunjukkan adanya *research gap* antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sama halnya dengan *reseach gap* yang terjadi pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang membuat peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

Selain komunikasi, faktor yang juga penting dalam pembentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2009), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya juga mempunyai kinerja yang tinggi pula,

dengan begitu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian dari Wirda dan Azra (2007) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Sunadji dkk (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut mendukung teori Moeljono (2005:26) yang menyatakan bahwa budaya organisasi atau budaya korporat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda dari Lina (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berhubungan tidak signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan *research gap* atau perbedaan antara hasil penelitian-penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Budaya organisasi diperusahaan adalah budaya Muranogurupu yaitu budaya tradisional jepang yang berbasis berpikir secara kelompok, budaya tersebut dikategorikan dalam tiga bentuk umum yaitu pertama, "kemampuan untuk bekerjasama adalah penting" Kedua, "tidak ada atas dan bawah dalam bekerja", Ketiga, budaya organisasi "satu perusahaan seumur hidup". Budaya tersebut dibentuk dan dipertahankan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu inovasi terus menerus dengan keberanian mengambil resiko yang didukung oleh orientasi dari orang, tim, hasil serta ketelitian untuk mendapat kinerja yang maksimal, akan tetapi budaya yang baik tersebut tidak diimbangi dengan kinerja yang baik terlihat dari menurunnya hasil kerja dan tingkat absensi yang tinggi.

Pada setiap perusahaan khususnya perusahaan jasa, kinerja pegawai sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan dan terkait dengan kepuasan dan kepercayaan konsumen. PT Indomultibox merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang *converting* karton. PT Indomultibox ini telah berdiri sejak tahun 2008 dan telah banyak melayani konsumen khususnya pabrik sepatu maupun peralatan dapur di hampir seluruh wilayah Indonesia. PT Indomultibox berkantor pusat di Jl. Industri I No.8 Kav 12P Desa Sukorejo Buduran Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam pelayanannya kepada para konsumennya selama lebih dari 10 tahun, tentu saja harus didukung oleh kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai yang baik tidak akan tercipta begitu saja, melainkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut seperti komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi.

Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi perusahaan dan karyawan. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013). Sebagai manajemen perlu mengarahkan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan. Yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja, secara internal mengetahui apa motivasi kerja karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan pada

PT. Indomultibox perlu adanya suatu perbaikan dalam membangkitkan motivasi seperti adanya pelatihan motivasi, memberikan penghargaan bagi karyawan yang membuat ide perbaikan perusahaan dan lain sebagainya. Komunikasi

antara pimpinan dan bawahan perlu diperbaiki agar terjalin komunikasi yang baik sehingga dengan mudah mencapai suatu tujuan. Dengan hal itu komunikasi memegang peran penting dalam sebuah perusahaan. Pada budaya organisasi yang ada pada Indomultibox kurang diterapkan sehingga sering terjadi permasalahan kecil akibat tidak diterapkan nilai dan norma yang diterapkan. Seperti lingkungan yang tidak nyaman akibat SDM perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, dapat dilihat bahwa komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomultibox Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomultibox Sidoarjo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomultibox Sidoarjo?
4. Apakah Komunikasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomultibox Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomultibox Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomultibox Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomultibox Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomultibox Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Komunikasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Indomultibox
Sebagai bahan pengambilan keputusan, memberikan informasi dalam bidang sumber daya manusia dan mampu memberikan gambaran mengenai komunikasi, motivasi, dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
Sebagai referensi tambahan pada perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya serta memberikan kajian literatur bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan untuk dapat mengembangkan bidang manajemen khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

4. Bagi penulis selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memperoleh gambaran dan pengetahuan bagi penulis selanjutnya untuk bisa menerapkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang telah diperoleh pada masa perkuliahan.