

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Melihat perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, yang mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih responsive agar tetap bertahan, setiap organisasi dituntut untuk siap menghadapi perkembangan teknologi, kebutuhan konsumen dan persaingan yang ketat dengan perusahaan lain. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan tersebut dengan strategi masing-masing. Salah satu strategi tersebut adalah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mempertahankan kinerja karyawan tetap tinggi maka kemungkinan besar perusahaan juga akan mampu bertahan ataupun berkembang. Permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut (Mangkunegara, 2013:56). Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong produktivitas perusahaan sehingga kinerja karyawan penting untuk ditingkatkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa kinerja yang baik dari karyawannya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang memiliki kemampuan profesional, memiliki sikap pejuang, disiplin dan pengabdian. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan (Simamora, 2010:87). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah

diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima juga tidak akan sesuai keinginan perusahaan (Handoko, 2012:67). Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan untuk menyemangati karyawan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi internal. Komunikasi internal adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko T. Hani, 2012:272). Sedangkan menurut (Robbins, dalam Udayanto 2015) komunikasi internal merupakan sebuah pentranferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang , symbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut dan dapat diartikan bahwa komunikasi adalah saluran memberi dan menerima pengaruh mekanisme

perubahan, alat untuk mendorong motivasi, serta perantara dan sarana yang memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan. Komunikasi dapat dilakukan secara lisan, tertulis maupun isyarat.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri seperti dalam sebuah perusahaan. Dengan komunikasi yang baik perusahaan dapat berjalan seperti apa yang telah tertera dalam visi dan misi yang jelas. Tetapi apabila terdapat kurang atau tidak adanya komunikasi akan dapat menghambat tujuan perusahaan. Dalam lapangan fakta membuktikan masalah komunikasi selalu muncul dalam perusahaan. Oleh sebab itu komunikasi dalam perusahaan menjadi system aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam perusahaan, sehingga menghasilkan sinergi. Atas dasar itu maka komunikasi dalam perusahaan perlu mendapatkan perhatian untuk dipelajari dan dipahami oleh setiap orang dalam perusahaan. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Mifta Thoha, 2005:54) menyatakan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi jika penyampaian berita tidak menyampaikan dengan benar dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Selain komunikasi internal, faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah penghargaan. Menurut (Hani Handoko, 2012:76) Penghargaan adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk bekerja, tujuan dengan diberikannya penghargaan untuk menjalin ikatan kerjasama yang formal antara pemimpin dan karyawan. Dengan

pemahaman terhadap Penghargaan, diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dan sadar berusaha untuk menjaga stabilitas keadaan perusahaan. Karyawan yang memiliki penghargaan yang tinggi akan bekerja dengan loyal dan totalitas, karena setiap karyawan juga melihat apa yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang diberi banyak penghargaan akan bekerja dengan fokus demi mencukupi kebutuhan keluarga sehingga dengan kefokusannya dalam bekerja, kinerja karyawan akan meningkat.

Budaya organisasi juga merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja. Menurut (Mangkunegara, 2005:113) mengemukakan bahwa budaya organisasi yaitu seperangkat asumsi atau keyakinan nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dan system makna, nilai-nilai dari kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan yang lain, selain itu budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi satu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusianya.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma - norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat alam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi

akan ditentukan oleh kondisi *team work*, dan *characteristic of organization serta administrasion* proses yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan - kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma - norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Dan budaya organisasi mempunyai garis sejajar dengan keputusan karyawan maupun kinerja dalam perusahaan.

PT Pasadena Metric Indonesia adalah perusahaan yang menghasilkan konsentrate logam (logam oksida) yang menggunakan bahan baku limbah B3. Dengan luas lahan sekitar 7500 m², perusahaan ini berdiri pada bulan Juni 2007 dengan kapasitas sekitar 6000 ton/tahun bahan baku. Sebagai perusahaan yang sedang berkembang, maka PT Pasadena Metric Indonesia secara terus menerus berusaha mengembangkan diri untuk lebih memuaskan customer dan juga sekaligus memperhatikan faktor-faktor lingkungan yang mungkin timbul selama proses produksi berlangsung.

Komitmen perusahaan selalu memperhatikan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada melalui program-program training karena perusahaan menyadari dengan adanya training sumber daya manusia akan lebih baik sehingga akan memajukan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen PT. Pasadena Metric Indonesia melakukan peningkatan pada komunikasi internal dengan baik sehingga menjaga agar hubungan setiap karyawan terjalin dengan baik. Kemudian penghargaan juga perlu diperhatikan, dengan memberi penghargaan setiap karyawan maka kebutuhan karyawan bisa

mencukupi. Budaya organisasi harus dijaga dengan baik supaya anggota mempunyai prinsip dalam bekerja di organisasi.

Menurut pengamatan yang dilakukan peneliti, terdapat kesenjangan yang terjadi pada PT. Pasadena Metric Indonesia dimana tingkat komunikasi internal yang terjadi antara atasan dan karyawan, karyawan dan karyawan kurang efektif yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan, selanjutnya penghargaan yang diberikan kurang sepadan dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan budaya organisasi pada PT. Pasadena Metric Indonesia masih belum baik dikarenakan masih banyak karyawan yang memakai atribut tidak sesuai SOP yang diterapkan oleh perusahaan.

Oleh sebab itu, mengingat pentingnya Komunikasi Internal, Penghargaan, dan Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan perlu dikaji bagaimana agar ketiga unsur tersebut dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan memberikan dampak yang baik pada Perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul “ **Pengaruh Komunikasi Internal, Penghargaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pasadena Metric Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia?
4. Apakah Komunikasi Internal, Penghargaan, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap pengaruh kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia .
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal, penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pasadena Metric Indonesia .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang diajukan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya bagi penulis dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai komunikasi internal, penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan
Penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan ataupun ide yang bermanfaat bagi perusahaan tempat dimana peneliti melakukan penelitian terutama dalam komunikasi internal, penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi karyawan
Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan kepada karyawan tentang apa saja yang menjadi indikator untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi almamater
Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik sama dan menambah pembendaharaan penelitian di Universitas PGRI ADI BUANA Surabaya.