

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada hakikatnya sebuah organisasi selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk menghadapi dan berperan dalam lingkungan hidup yang selalu berubah dengan cepat. Keadaan ini menuntut peningkatan, produktivitas dan prestasi kerja, baik pada tingkatan dasar, menengah maupun jabatan puncak.

Produktivitas sebuah organisasi tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu masalah besar yang dihadapi oleh perusahaan-perusahaan saat ini yaitu penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya. Jumlah sumber daya manusia yang melimpah apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien maka akan bermanfaat untuk menunjang perekonomian nasional. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Seiring dengan semakin meningkatnya persaingan dalam seluruh industri yang ada maka makin selektif pula

para perusahaan dalam memilih calon karyawannya, karena nantinya karyawan tersebut akan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan.

Salah satu hal yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya yang dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, apakah hasilnya baik, sedang atau kurang (Zweig dalam Prawirosentono, 1999:214-215).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kegagalan dalam komunikasi yang timbul karena adanya kesenjangan antara apa yang sebenarnya dimaksud pengirim dengan apa yang penerima duga (Jhonson, 1981:67). Kesenjangan yang terjadi antara atasan dan bawahan seringkali membuat kinerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Satu hal penting yang harus ditanamkan yaitu pemahaman bersama terhadap budaya organisasi yang ada didalam organisasi. Keberadaan budaya dalam suatu organisasi tergantung dari manusia didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat

akan memperlihatkan suatu kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula komitmen untuk menerapkan nilai-nilai yang ada didalam organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin lemahnya budaya organisasi, maka komitmen untuk menerapkan nilai-nilai yang ada didalam organisasi tersebut semakin lemah bahkan sampai tidak terlihat sama sekali nilai-nilai apa yang ada didalam organisasi tersebut.

Pemahaman yang benar terhadap budaya organisasi harus dapat dirasakan bersama-sama oleh seluruh karyawan sehingga terwujud keseragaman dalam berpikir dan bertindak. Pemahaman yang baik terhadap budaya kerja merupakan penyebab hubungan timbal balik karyawan dan organisasi akan terwujud.

Budaya organisasi merupakan salah satu tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Menurut Robbins (1999:279) budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan atau nilai yang dianut bersama oleh para karyawan dalam suatu perusahaan, dimana sistem tersebut yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi dikatakan penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi. Budaya organisasi itu mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi yang lainnya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi. Perusahaan harus berusaha agar faktor-faktor yang berkaitan dengan budaya organisasi dapat diterapkan

dengan baik. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan baik dan sempurna.

Sebuah budaya organisasi semakin lama akan semakin tampak, salah satunya melalui kinerja karyawan yang ada. Semakin suksesnya kinerja karyawan yang ada, berarti komunikasi dalam organisasi mengenai budaya berjalan dengan baik dan semua karyawan dapat mencerna pesan dengan sempurna. Pengaruh yang terjadi mengenai budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan sesuatu yang menarik untuk diteliti. Penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang ada dari budaya organisasi dan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena kesuksesan kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi

Penulis memilih PT. Way Seputih Bumi Nusantara sebagai obyek penelitian dikarenakan perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan yang bekerja didalamnya. Mengingat jumlah karyawan yang cukup banyak tersebut, perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing dan kelistrikan ini sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang ada.

PT. Way Seputih Bumi Nusantara berlokasi di Jalan Raden Saleh No.12 Tanjung Karang, Bandar Lampung. PT. Way Seputih Bumi Nusantara ini sendiri merupakan salah satu mitra dari PT. PLN Persero Bandar Lampung dan juga merupakan salah

satu dari Perusahaan Outsourcing yang cukup besar di Bandar Lampung. PT. Way Seputih Bumi Nusantara Merupakan perusahaan yang dipimpin oleh direktur utama yang membawahi manager divisi beberapa wilayah kerja yang tersebar di Lampung. Manager divisi memiliki beberapa koordinator yang menjadi bawahannya dan para koordinator memiliki cater atau pembaca meter.

Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila didukung sepenuhnya oleh karyawan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila tidak ada kerjasama yang harmonis antar sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Semua karyawan harus menjadi satu kesatuan yang utuh dan saling bekerja sama. Setiap karyawan betapapun rendah kedudukannya dan kecil jasanya harus tetap mendapatkan penghargaan yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kondisi tersebut sudah membudaya dengan sendirinya sejak terbentuknya PT. Way Seputih Bumi Nusantara. Acuan tersebut selalu diberikan kepada semua karyawan yang baru bergabung dan mahasiswa yang melakukan praktik kerja lapangan di PT. Way Seputih Bumi Nusantara. Acuan ini yang digunakan oleh semua karyawan dalam melakukan hubungan baik antara karyawan maupun karyawan dengan pelanggan PT. Way Seputih Bumi Nusantara.

Jika suatu budaya organisasi sudah didesain dari awal oleh founders-nya secara sistematis dan profesional (artinya dengan sungguh-sungguh) dan dijalankan secara *konsisten dan komprehensif* maka pada umumnya peluang sukses dapat optimal. Di sini memiliki makna filosofis bahwa perencanaan organisasi yang sangat matang memiliki makna sangat strategis terhadap tingginya estimasi kesuksesan, sebaliknya, jika suatu budaya organisasi yang tidak didesain secara sungguh-sungguh kecuali hanya sekedar ecek-ecek atau ala kadarnya, maka kualitas hasil yang dicapai sesuai hasil usahanya. Itulah kiranya banyak perusahaan yang hidup segan mati tidak mau atau bahkan cepat hancur disebabkan budaya organisasi hanya simplistik atau tidak serius. Jadi, kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan memang sebuah usaha optimal membangun budaya organisasi. Sementara kehancuran yang disebabkan oleh budaya organisasi adalah pilihan (*choice*).

Budaya organisasi pada PT. Way Seputih Bumi Nusantara sebelumnya terkesan lebih terorganisir dengan baik. Segala peraturan yang ada dipatuhi dan ditakuti oleh para karyawan. Budaya organisasi yang ada terkesan kaku dan menjadi momok bagi para karyawan. Budaya organisasi yang demikian dirasa tidak efektif oleh pimpinan perusahaan PT. Way Seputih Bumi Nusantara. Seiring dengan pergantian manajer yang baru, maka terjadilah pergeseran budaya organisasi dari yang terkesan kaku dan formal lebih menjadi santai dan lebih disenangi oleh para karyawan. Budaya kerja yang santai dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Kenyamanan dalam

bekerja juga dapat meningkatkan semangat dan keagresifan dalam bekerja. Budaya organisasi yang demikian juga dapat membuat proses komunikasi yang ada didalam organisasi menjadi lebih baik dan lebih kekeluargaan.

Proses komunikasi yang ada dalam PT. Way Seputih Bumi Nusantara berdasar pada beberapa jenis komunikasi organisasi. Komunikasi vertikal dari atas kebawah dalam pemberian memo maupun instruksi kerja dari atasan ke bawahan mereka masing-masing, terkadang memo ataupun instruksi kerja tersebut diberikan secara langsung oleh pimpinan ataupun melalui HRD (Human Resources Departement). Untuk komunikasi dari bawah keatas dalam bentuk kritikan maupun umpan balik secara langsung maupun secara tidak langsung. Kritikan tersebut dapat diketahui dari kuesioner yang akan diberikan oleh perusahaan dalam hal ini HRD sebagai media internal perusahaan. Selain kuisisioner biasanya juga didapatkan dari percakapan yang dilakukan antara HRD dengan para karyawan. Dalam hubungan horizontal antara karyawan yang satu dengan yang lain biasanya melalui berbicara langsung sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing.

Proses komunikasi yang ada dalam perusahaan selalu cepat, dalam arti kata informasi yang ada bisa berubah dan dapat tersosialisasikan secara tepat pada pihak yang diperlukan. Informasi tersebut selalu dapat tersosialisasikan dengan baik karena adanya papan pengumuman pada setiap perusahaan serta adanya pemberitahuan

secara langsung tentang pengumuman baik yang berhubungan dengan perusahaan maupun antar pribadi sesama karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk menganalisis budaya organisasi yang ada pada PT. Way Seputih Bumi Nusantara. Peneliti mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Way Seputih Bumi Nusantara".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang ingin diangkat dalam penelitian ini adalah "Apakah budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Way Seputih Bumi Nusantara?".

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Way Seputih Bumi Nusantara.



#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### **a. Secara Teoritis**

Kegunaan penelitian ini agar dapat menjadi referensi bagi penelitian lanjutan.

##### **b. Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dan masyarakat tentang pentingnya budaya organisasi dan komunikasi organisasi didalam organisasi serta pengaruhnya dengan kinerja karyawan di PT. Way Seputih Bumi Nusantara