

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi ini, dunia bisnis banyak sekali menghadapi masalah yang semakin kompleks, bukan hanya ruang bisnisnya yang semakin bervariasi, tetapi skala bisnis yang sudah menjadi sangat luas, oleh karena itu pemecahan masalah suatu bisnis atau organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya yang mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang optimal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia juga erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan, dan manusia adalah salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan maka manajemen sumber daya manusia menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Pemberdayaan di segala bidang adalah salah satu upaya yang wajib dilakukan oleh perusahaan demi terciptanya sumber daya yang berkualitas. Peningkatan pemberdayaan seluruh sumber daya perlu dilakukan secara terus menerus untuk

dapat memenuhi tantangan meningkatnya perkembangan yang semakin cepat, sehingga dapat menjadikan seluruh sumber daya menjadi sumber daya yang produktif. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi tingkat kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan dalam mencapai visi dan misinya. Keunggulan sebuah perusahaan juga dapat ditentukan dengan memperhatikan bagaimana output perusahaan dapat tetap eksis di pasar dan mampu menghadapi pertempuran dalam persaingan, dengan mencapai tujuan akhir serta mempunyai perusahaan untuk dapat mempertahankan perusahaannya dengan mengetahui kelemahan serta kekuatan lingkungan internal dan eksternal, kemudian dapat mengimplementasikannya dalam strategi pada pasarnya.

Menurut Sedarmayanti (2016) sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial), dan kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia akan sangat membantu dalam perbaikan produktivitas secara langsung dengan menemukan cara yang lebih baik dan efisien untuk mencapai tujuan dan secara tidak langsung dengan memperbaiki kualitas kinerja sumber daya manusia. Untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi, pengusaha perlu memperhatikan kinerja karyawan melalui pengolahan manajemen kinerjanya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka

mewujudkan tujuan organisasi (Rusdi Hidayat N., 2017:80). Jadi pada dasarnya, manajemen kinerja atau *Performance Management* dapat dianggap sebagai proses sistematis sebuah organisasi yang melibatkan karyawannya dalam mencapai misi dan tujuan organisasinya.

Dalam prakteknya, sebuah perusahaan dituntut untuk memaksimalkan pekerjaannya terutama kinerja karyawannya dalam bekerjasama dengan orang lain untuk berbagai keperluan seperti keperluan bisnis, profesi, sosial dan keperluan lainnya. Menurut Kristina dan Ermina (2017) dalam jurnal penelitiannya, karyawan perusahaan bekerja sama menentukan tujuan yang ingin dicapai dengan menyusun rencana, mengelola dan menjalankan operasi bisnis organisasinya. Dan untuk mewujudkannya, maka diperlukan suatu kebersamaan dari anggotanya yaitu pihak internal di dalam perusahaan, apabila pihak-pihak internal di dalam perusahaan tidak memiliki kerjasama yang baik, kompak dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dalam perusahaan dan sudah tentu kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula.

Dalam uraian diatas, sangat erat kaitannya dengan pengembangan komunikasi internal pada perusahaan. Semakin baik komunikasi di dalam perusahaan maka semakin meningkatkan kerjasama tim dan kinerja karyawannya. Kristina dan Ermina (2017) juga menyatakan bahwa untuk meningkatkan terjalinnya suatu hubungan sosial yang baik antara bawahan dengan pimpinan perusahaan perlu adanya kebebasan berkomunikasi supaya lebih efektif dalam memberikan solusi. Hasil penelitian Kristina menunjukkan bahwa komunikasi

internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau peningkatan komunikasi internal akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Namun komunikasi internal hanya memberikan kontribusi pengaruh sebesar 6,2 % terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, budaya kerja juga sebagai modal sumber daya manusia, perlu dimanfaatkan sebagai pedoman dalam penilaian, baik sebagai kriteria dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan berbagai kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, maupun sebagai sikap membawakan diri dalam keseluruhan dimensi pelayanan (Sedarmayanti, 2016). Sehingga budaya organisasi berperan penting dalam organisasi/perusahaan karena mengacu pada nilai sikap dan norma karyawan serta merupakan salah satu aspek subjektif dari apa yang terjadi di perusahaan.

Ali Baba (2012) melakukan penelitian yang bersangkutan dengan pengaruh kompetensi, komunikasi, budaya organisasi terhadap kinerja, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun diantara ketiga faktor (kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi) yang dimasukkan sebagai variabel independen, yang paling berpengaruh adalah komunikasi sedangkan budaya organisasi berpengaruh sangat kecil.

Menurut Kusumadmo et al. (2016), sukses berkelanjutan organisasi ini tidak terlalu terkait dengan kekuatan pasar jika dibandingkan dengan nilai-nilai organisasi, tidak terlalu banyak terkait dengan posisi kompetitif jika dibandingkan dengan keyakinan personal, dan tidak terlalu banyak terkait dengan keunggulan

sumber daya jika dibandingkan dengan visi. Bahkan sulit untuk menyebutkan satu saja organisasi yang sangat sukses, yang diakui sebagai pemimpin didalam industrinya, yang tidak memiliki budaya organisasi yang khas dan dapat diidentifikasi dengan mudah. Hampir organisasi terkemuka yang dapat disebutkan, kecil maupun besar, berupaya untuk mengembangkan budaya khas yang dapat diidentifikasi dengan jelas oleh karyawannya.

Salah satu perusahaan yang diharapkan memiliki komunikasi yang terjalin dengan baik dan memiliki nilai budaya karyawan yang khas adalah PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut yang terletak di Jalan Rungkut Industri IV, Rungkut Tengah, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya. Yang merupakan kantor pusat dari PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut itu sendiri.

PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mengelola kawasan industri dengan mengembangkan bisnis berupa penjualan dan persewaan lahan, persewaan pabrik siap pakai, gudang, perkantoran serta total jasa logistik dan konstruksi. Kantor pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut memiliki 10 divisi yang memiliki penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1**Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan Tiap Divisi di Kantor Pusat****PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut pada Tahun 2018**

No.	Divisi	Hasil Rata-rata Penilaian Kinerja Tiap Divisi
1.	SBU Logistik	81,5
2.	Sekretaris Perusahaan	80,8
3.	Satuan Pengawas Intern	80,7
4.	Hukum	90,4
5.	Umum dan Pengadaan	81,2
6.	Sumber Daya Manusia	80,8
7.	Keuangan dan Akuntansi	82,5
8.	Pemasaran	75,2
9.	Pengembangan	85,5
10.	Jasa Penunjang	84,3

(Sumber : Laporan Tahunan Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa divisi yang memiliki rata-rata penilaian kinerja yang paling baik adalah divisi hukum, dengan nilai rata-rata 90,4. Sedangkan rata-rata penilaian kinerja yang paling rendah adalah divisi pemasaran, dengan nilai rata-rata 75,2. Hal ini menunjukkan bahwa divisi pemasaran kurang optimal dalam memaksimalkan kinerja karyawannya. Dalam hal ini divisi perlu adanya evaluasi kinerja, dan komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja, seperti yang dinyatakan oleh

Sedarmayanti (2016:221), salah satu prasyarat dalam keberhasilan pengukuran kinerja yaitu organisasi harus menetapkan ukuran kinerja yang sesuai dengan besarnya organisasi, kultur (budaya organisasi), visi, tujuan, sasaran dan struktur organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik unuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.**”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, ditemukan rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut ?
2. Apakah komunikasi internal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut ?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi internal dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan keilmuan dan wawasan baru bagi pembaca dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini berguna untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia lebih baik, khususnya dalam lingkup komunikasi internal, budaya organisasi dan kinerja karyawan.