# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Hal ini terjadi karena dalam era ini negara-negara berkembang berhadapan secara langsung dengan negara-negara maju yang memiliki keunggulan hampir di segala aspek. Mulai dari teknologi, modal dan sumber daya manusia. Ketiganya mempunyai arti yang sangat penting, khususnya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan asset utama (*ultimate resources*) suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi nirlaba. Masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan sinergi antara sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi, juga dukungan oleh pengelolaan yang efesien dan efektif dari sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Adanya perbedaan karakteristik SDM pada individu, perbedaa kompetensi, kualifikasi, keahlian serta latar belakang kehidupan merupakan bagian dari aset yang penting untuk dikelola.

Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dari dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibelitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Di era sekarang, persaingan dalam pasar akan semakin ketat, agar dapat lebih cepat unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang bergantung seberapa keunggulan perusahaan dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.

PT. Inti Bumi Perkasa yang berlokasi di jalan Mochamad Toha No. 77 Bandung, dididrikan pada tanggal 1997 sebagai salah satu anak perusahaan koperasi karyawan PT INTI yaitu Koperasi INTI. Dengan berbekal pengalaman dalam bidang penyedia Jasa & Barang selama lebih dari 15 tahun. Sejak tahun 2003 Indonesia telah memiliki peraturan hukum tentang outsorcing yang diatur dalam pasal 59 Undang Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan Keputusan Mentri Tenaga Kerja No. Kep.100/MEN/VI/2004. Pasal 59 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa suatu pekerjaan yang dikategorikan sebagai pekerjaan yang bersifat tetap, bisa masuk dalam kategori pekerjaan musiman apabila tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, sehingga dapat menajdi objek Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

PT. IBP memiliki sumber daya yang mapan guna menyediakan Jasa & Barang. Fokus bisnis PT. IBP adalah Penyedia jasa tenaga kerja *outsourcing* profesional dan memberi solusi total bagi *customer* di bidang keamanan, kebersihan serta tenaga kerja pendukung lainnya. Dengan demikian perusahaan pelanggan kami dapat memfokuskan seluruh sumberdaya pada aktivitas bisnis utama.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, saat ini PT. Inti Bumi Perkasa memiliki karyawan yang berjumlah 46 orang karyawan, Tabel 1.1 berikut ini menyesuaikan tentang jumlah karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan PT. Inti Bumi Perkasa**

**Per 31 Desember 2016**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jabatan** | **Jumlah** |
| 1 | Asisten Manajer | 21 |
| 2 | Supervisor | 3 |
| 3 | Staf | 22 |
| **Jumlah** | | **46** |

**Sumber :** Data karyawan PT. IBP

PT. Inti Bumi Perkasa didirikan untuk memenuhi kebutuhan jasa dan barang, masih terlihat memiliki suatu permasalahan dalam komitmen organisasi karyawannya yang masih tergolong rendah. PT. Inti Bumi Perkasa menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Sebagai unsur penggerak organisasi sangat masuk akal apabila pengembangan sumber daya manusaia diarahkan pada terciptanya keberadaan sumber daya manusia yang professional.

**Tabel 1.2**

**Hasil penilaian kinerja pegawai di PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung**

**Tahun 2014-2016**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Unsur-Unsur** | **Tahun 2014** | | **Tahun 2015** | | **Tahun 2016** | |
| **Presentase** | **Keterangan** | **Presentase** | **Keterangan** | **Presentase** | **Keterangan** |
| 1 | Kualitas | 92 | SB | 87 | B | 82 | B |
| 2 | Produktivitas | 87 | B | 82 | B | 78 | CB |
| 3 | Pengetahuan | 84 | B | 79 | CB | 75 | CB |
| 4 | Keterpercayaan | 83 | B | 78 | CB | 76 | CB |
| 5 | Ketersediaan | 89 | B | 85 | B | 80 | B |
| 6 | Kemandirian | 84 | B | 79 | CB | 75 | CB |
| **Jumlah** | | 519 |  | 490 |  | 466 |  |
| **Rata-rata** | | 86,5% |  | 81,675% |  | 77,67% |  |

Sumber: PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung

Keterangan:

91-100 = SB (Sangat Baik) 71-80,99 = CB (Cukup Baik)

81-90,99 = B (Baik) 61-70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung. Dimana hasil penilaian kinerja pada tahun 2014 dalam kategori baik, kemudian pada tahun 2015 mengalami peurunan sehingga menjadi kategori cukup baik dan untuk tahun 2016 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana kinerja karyawan menjadi kategori kurang baik. Ternyata hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawan memiliki kinerja yang baik.

Selain itu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan disiplin kerja pegawai. Salah satu faktor rendahnya kinerja pegawai PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung, disebabkan karena disiplin yang kurang di patuhi, dapat dilihat dari sistem rekapitulasi absen, dari tahun 2014-2016. Dimana absensi ini diukur dari tingkat kehadiran, seperti : izin, sakit, telambat dan pulang cepat.

**Tabel 1.3**

**Rekapitulasi Tabel Kehadiran Pegawai**

**PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung**

**Tahun 2014-2016**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Izin** | **Sakit** | **Terlambat** | **Pulang Cepat** |
| 2014 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 2015 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 2016 | 5 | 5 | 6 | 4 |

Sumber : PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukan bahwa masih adanya karyawan yang meninggalkan tugasnya, selain itu masih terdapat karyawan yang datang terlambat dan pulang tidak pada waktu yang di tetapkan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Realitas yang ada saat ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung masih belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat pencapaian kinerja yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Sumber daya manusia yang professional akan menyebabkan kinerja individual akan menjadi lebih baik sehingga kinerja organisasi pun menjadi lebih baik.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan untuk memperkuat gambaran kinerja karyawan dengan terhadap 15 orang pegawai PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung. Berikut adalah hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan:

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra-survey mengenai Kinerja Karyawan**

**PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Kualitas | - | - | 7 | 14 | 5 | 15 | 3 | 12 | - | - | 41 | 75 | 55 |
| 2 | Produktifitas | 2 | 2 | 5 | 10 | 4 | 12 | 4 | 16 | - | - | 40 | 75 | 53 |
| 3 | Pengetahuan | 2 | 2 | 3 | 6 | 7 | 21 | 3 | 12 | - | - | 41 | 75 | 55 |
| 4 | Keterpercayaan | 1 | 1 | 4 | 8 | 6 | 18 | 4 | 16 | - | - | 43 | 75 | 57 |
| 5 | Ketersediaan | 1 | 1 | 4 | 8 | 5 | 15 | 5 | 20 | - | - | 44 | 75 | 59 |
| 6 | Kemandiriian | - | - | 6 | 12 | 4 | 12 | 3 | 12 | 2 | 10 | 46 | 75 | 61 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 255 | 450 | 57 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 15 0rang **Jumlah Pernyataan**: 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

**Sumber:** Hasil olah data kuisioner pra survei data 2017

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai kinerja karyawan. Dapat terlihat bahwa sebagian besar dari karyawan merasa belum teliti terhadap tingkat penyelesaian tugasnya diperoleh presentase sebesar 55% serta produktifitas kerja yang dirasa oleh masing-masing karyawan dianggap kurang puas dala mengerjakan pekerjaannya dengan presentase sebesar 53%. Tingkat pengetahuan dan kepercayaan para karyawan dirasa masih kurang memperoleh presentase masing-masing sebesar 55% dan 57%. Selain itu, ketersediaan karyawan dan kemandirian tingkat inidiatif karyawan dirasa cukup memperoleh presentase masing-masing sebesar 59% dan 61%. Jumlah akumulasi seluruh item pernyataan adalah 255 atau 57% dari skor ideal 450 belum masuk pada kriteria ideal.

Simamora (20013:207) menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai, selanjutnya Tika (2011:103) menyatakan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Selain tingkat absensi atau kehadiran karyawan, rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Inti Bumi Perkasa dapat terlihat dari hasil penelitian awal, menurut Allen dan Mayer dalam Luthans (2006:249) komitmen organisasi merepleksikan tiga komponen yaitu “*Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment”.*

Berdasarkan teori di atas, maka pernyataan pada penelitian awal disesuaikan dengan teori tersebut, adapun hasil penelitian awal mengenai rendahnya komitmen organisasi dapat terlihat pada table diabawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1.5**

**Hasil Pra-survey mengenai Komitmen Organisasi**

**PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Komitmen Afektif | **-** | **-** | 5 | 10 | 6 | 18 | 4 | 16 | - | - | 44 | 75 | 59 |
| 2 | Komitmen Berkelanjutan | - | - | 7 | 14 | 5 | 15 | 3 | 12 | - | - | 41 | 75 | 55 |
| 3 | Komitmen Normatif | - | - | 3 | 6 | 7 | 21 | 4 | 16 | - | - | 43 | 75 | 57 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 128 | 225 | 57 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 15 0rang **Jumlah Pernyataan**: 3 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

**Sumber:** Hasil olah data kuisioner pra survei data 2017

Tabel 1.5 di atas menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi. Komitmen organisasi efektif menunjukkan sikap pegawai yang merasa bangga sebagai anggota dari organisasi sebesar 59% dari skor ideal. Komitmen berkelanjutan yang menunjukkan tingkat keinginan bertahan dalam organisasi melalui pertimbangan manfaat baik secara rasional, psikologis, dan ekonomi adalah sebesar 55% dari skor ideal. Dan komitmen afektif yang menunjukkan perasaan memiliki organisasi secara emosional adalah sebesar 57%. Jumlah akumulasi seluruh item pernyataan adalah 128 atau 57% dari skor ideal 225 atau belum masuk pada kriteria ideal.

Keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi pegawai sangatlah penting karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan (Priansa, 2014:232).

George dan Jones (2013:95) menjelaskan komitmen terhadap organisasi sebagai kumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang terhadap organisasi secara keseluruhan. Lambert et al (2011) mengemukakan bahwa komitmen terhadap organisasi mempresentasikan ikatan antara pekerja dan organisasi yang mempekerjakannya. Ada tiga komponen keorganisasian, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuitas (Meyer dan Allen, 2011). Komitmen afektif berkaitan erat dengan keterkaitan emosional pada organisasi. Komitmen kontinuitas terjadi bila seseorang karyawan tetap bekerja di suatu perusahaan karena khawatir mengalami kerugian jika dirinya keluar. Komitmen normatif mengacu pada kewajiban moral yang dimiliki karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini dapat terjadi karena karyawan mempersepsikan bahwa perusahaan memperlakukannya dengan baik, sehingga ia merasa memiliki hutang untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan teori di atas, penulis mengajukan beberapa pertanyaan terhadap 15 karyawan PT. Inti Bumi Perkasa mengenai komunikasi kerja, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.6**

**Hasil Pra-survey mengenai Komunikasi Kerja**

**PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Komunikator | - | - | 7 | 14 | 3 | 9 | 5 | 20 | - | - | 43 | 75 | 57 |
| 2 | Pesan | - | - | 4 | 8 | 8 | 24 | 3 | 12 | - | - | 44 | 75 | 59 |
| 3 | Media | - | - | 5 | 10 | 7 | 21 | 3 | 12 | - | - | 43 | 75 | 57 |
| 4 | Komunikan | 1 | 1 | 6 | 12 | 4 | 12 | 4 | 16 | - | - | 41 | 75 | 55 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 170 | 300 | 57 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 15 0rang **Jumlah Pernyataan**: 4 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

**Sumber:** Hasil olah data kuisioner pra survei data 2017

Berdasarkan tabel 1.6 di atas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai komunikasi kerja. Dapat terlihat bahwa sebagian besar dari karyawan merasa belum puas dengan media yang digunakan serta karyawan merasa komunikan masih kurangnya *feedback* dalam menerima informasi, maka diperoleh persentase masing-masing sebesar 57% dan 55%. Komunikator dianggap karyawan masih kurang dalam penyampaian informasi yang di butuhkan maka diperoleh presentase 57%. Selain itu, pesan dalam penyampaian pesan verbal/non verbal dirasa masih kurang dalam penyampaiannya diperoleh presentase sebesar 59%. Jumlah akumulasi seluruh item pernyataan adalah 170 atau 57% dari skor ideal 300 berada pada kriteria sedang.

Komunikasi kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Komunikasi kerja merupakan aspek terpenting yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan memiliki komitmen organisasi, dimana menurut Chen *et al.* (2006) mengatakan kounikasi organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kinerja dan berhubungan negatif dengan tekanan pekerjaan.

Pengendalian manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan manajer. Para manjer ini memutuskan tujuan organisasi, menyampaikan tujuan tersebut kepada anggota organisasi, memutuskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan sumber daya yang harus digunakan untuk melaksankan tugas tersebut. Salah satu fungsi dari pengendalian manajemen adalah mengkomunikasikan informasi kepada para manajer yang ada dalam organisasi. Infomasi ini dapat berupa informasi yang berhubungan dengan organisasi. Informasi ini membuat para manajer selalu mengetahui apa yang sedang berlagsung dan membantu menjamin terkoordinasinya pelaksanaan pekerjaan berbagai pusat pertanggung jawaban. Informasi ini disampaikan dalam bentuk laporan. Atas dasar laporan maka para manajer akan mengambil keputuasan untuk: melakukan perubahan terhadap pelaksanaan anggaran, melakukan perbaikan terhadap anggaran, melakukan perbaikan terhadap program, melakukan perubahan strategi (Anthony, 2000).

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi disebut komunikasi organisasi. Redding dan Sanborn (Ibid, 2000:66) berpendapat bahwa “ komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang komplek. Arti komplek dalam hal ini adalah mencakup hubungan antara manusia diantaranya hubungan atasan terhadap bawahan atau sebaliknya, penggunaan media dalam penyampian pesan, keterampilan dalam berkomunikasi antara sesame seluruh lapisan organisasi”. Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan awahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran.

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi lebih kita kenal dengan istilah komunikasi internal yang meliputi komunikasi vertical (komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas) dan komunikasi horizontal (komunikasi antara rekan kerja).

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada atasan secara timbal balik. Komunikasi dua arah secara timbal balik dalam organisasi penting sekali, sebab apabila satu arah dari pimpinan kepada bawahan, roda organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sedangkan komunikasi horizontal mengalir antar anggota-anggota organisasi yang berada dalam level hirearki yang sama. Komunikasi ini digunakan dalam rangka koordinasi pelaksanaan tugas, saling membagi informasi dan pemecahan masalah-masalah.

Adajuga budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.Sehingga dapat disimpulakan bahwa kinerja akan berbanding lurus dengan kemampuan dan kemauan atau motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Sementara tumbuhnya kemauan atau motivasi diantaranya merupakan dampak langsung dari tumbuhnya budaya organisasi yang baik, komunikasi organisasi, terhadap komitmen organisasi untuk mengupayakan tercapainya visi dan misi organisasi melalui implementasi pelayanan yang maksimal kepada para karyawannya. Hal lain adalah bahwa penciptaan komunikasi kerja, budaya organisasi yang maksimal, juga merupakan upaya untuk dapat meminimalisir kendala-kendala di dalam komitmen organisasi melalui kinerja para karyawannya.

Komitmen organisasi juga memiliki keterkaitan dengan budaya organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2008), salah satu hasil yang spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

**Tabel 1.7**

**Hasil Pra-survey mengenai Budaya Organisasi**

**PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS**  **(1)** | | **TS**  **(2)** | | **KS**  **(3)** | | **S**  **(4)** | | **SS**  **(5)** | | **Total Skor** | **Skor Ideal** | **%** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Inovasi | 1 | 1 | 5 | 10 | 3 | 9 | 5 | 20 | - | - | 40 | 75 | 53 |
| 2 | Perhatian hal rinci | - | - | 5 | 10 | 6 | 18 | 4 | 16 | - | - | 44 | 75 | 59 |
| 3 | Orientasi Hasil | - | - | 6 | 12 | 3 | 9 | 6 | 24 | - | - | 45 | 75 | 60 |
| 4 | Orientasi Individu | - | - | 3 | 6 | 5 | 15 | 7 | 28 | - | - | 49 | 75 | 65 |
| 5 | Orientasi Tim | 1 | 1 | 4 | 8 | 6 | 18 | 3 | 12 | 1 | 5 | 44 | 75 | 59 |
| 6 | Keagresifan | - | - | 7 | 14 | 3 | 9 | 5 | 20 | - | - | 43 | 75 | 57 |
| 7 | Stabilitas | - | - | 2 | 4 | 9 | 27 | 4 | 16 | - | - | 47 | 75 | 62 |
| **Jumlah** | | | | | | | | | | | | 312 | 525 | 59 |
| **SS**: Sangat Setuju **S**: Setuju **KS**: Kurang Setuju **TS**: Tidak Setuju **STS**: Sangat Tidak Setuju | | | | | | | | | | | | | | |
| **F**: Frekuensi **N**: Frekuensi x Skor **Jumlah Responden**: 15 0rang **Jumlah Pernyataan**: 7 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal**: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden | | | | | | | | | | | | | | |

**Sumber:** Hasil olah data kuisioner pra survei data 2017

Berdasarkan tabel 1.7 di atas menunjukkan hasil kuisioner mengenai variabel budaya organisasi. Karyawan dituntut untuk berinovasi dalam mengambil resiko dalam pekerjaannya dengan skor yaitu sebesar 53% dari skor ideal. Karyawan dituntut untuk perhatian terhadap hal-hal rinci dengan skornya adalah sebesar 59% dari skor ideal. Orientasi hasil yang menunjukkan dukungan organisasi terhadap hasil kerja dan dapat berorientasi pada semua kepentingan anggota adalah sebesar 60%. Pada Orientasi Individu perhatian organisasi terhadap kenyamanan kerja karyawannya dengan skor yaitu sebesar 65% dari skor ideal. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja seacara tim yaitu dengan skor 59% dari skor ideal. Karyawan diberi dukungan oleh organisasi dalam keagresifan sebuah organisasi yaitu dengan skor 57% dan pertahanan sebuah organisasi dalam menjaga stabilitas kerja menunjukkan skor 62% dari skor ideal.Jumlah akumulasi seluruh item pernyataan adalah 312 atau 59% dari skor ideal 525 berada pada kriteria sedang.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem niali, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem informalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Riani, 2010:6). Pada dasarnya, sebuah budaya organisasi terbentuk dari sebuah ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Atau dapat juga muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Untuk menuangkan idea tau memecahkan masalah-masalah pokok organisasi, dibutuhkan sebuah komunikasi yang baik dari seorang komunikator kepada komunikan agar saat pembentukan budaya organisasi, para pendengar (komunikan) dapat mencerna perkataan atau ide dari rundingan atau komunikasi kelompok yang dilakukan. Tanpa adanya komunikasi yang baik mungkin sebuah budaya organisasi tak akan tercipta dengan baik. Komunikasi disini tak hanya berbentuk lisan, namun komunikasi dalam organisasi dengan menggunakan sikap seorang pimpinan kepada pegawai dan sebagainya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka timbul ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi serta Impilaksinya pada Kinerja Karaywan Pada PT. Inti Bumi Perkasa Bandung”**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**
     1. **Identifikasi Masalah Penelitian**

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan diantaranya:

1. Komunikasi Kerja

* Kurangnya penyampaian informasi
* Kurangnya penyampaian pesan verbal/non verbal
* Kurangnya alat yang digunakan
* Kurangnya *Feedback* dalam menerima informasi

1. Budaya Organisasi

* Kurangnya Inovasi dan keberanian mengambil resiko
* Kurangnya Keinginan perhatian terhadap detail
* Kurangnya Keinginan berorientasi pada hasil
* Kurangnya Keinginan berorientasi kepada manusia
* Kurangnya Keinginan berorientasi pada tim

1. Komitmen Organisasi

* Kurangnya Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan
* Kurangnya Kebanggan sebagai anggota perusahaan
* Kurangnya Keterikatan terhadap pekerjaan
* Kurangnya Kesiapan menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja
* Kurangnya kepedulian terhadap perusahaan

1. Kinerja Karyawan

* Kualitas kerja masih kurang
* Rendahnya tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas
* Kurang ketelitian pegawai dalam mengerjakan tugas

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi kerja dan budaya organisasi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengar4uh komunikasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.
5. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
   1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Komunikasi kerja dan budaya organisasi yang terjadi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
2. Komitmen organisasi yang terjadi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh komunikasi kerja dan budaya organisasi tehadap komitmen organisasi pada PT. Inti Bumi Perkasa Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.
5. Besarnya pengaruh komitmen oragnisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Bumi Perkasa.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan kegunaan dan manfaat, diantaranya adalah:

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen. Khususnya manajemen sumber daya manusia berkaiatan dengan komunikasi kerjadan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan alternatif kebijakan organisasi dalam usaha meminimalkan jumlah karyawan yang keluar.

1. Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

1. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.