

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan sebagai organisasi mempunyai peranan yang besar dalam menunjang pembangunan. Agar dapat berperan dalam pembangunan maka diperlukan suatu manajemen yang baik dan efektif, dan juga agar dapat mengelola faktor-faktor produksi sedemikian rupa sehingga merupakan suatu kesatuan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu sumber daya manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan (Rizaldi, 2017:152)

Akan tetapi, mengelola sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah karena setiap individu mempunyai pemikiran dan perasaan yang berbeda. Berhadapan dengan setiap individu yang memiliki perbedaan pandangan. Sering berpotensi terjadinya gesekan yang menimbulkan permasalahan dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu meningkatkan kualitas dari para karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan

merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu budaya organisasi dan komunikasi interpersonal.

Kinerja karyawan merupakan bagian yang terpenting, dan berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Komunikasi interpersonal dalam organisasi sangat penting untuk menciptakan persamaan pengertian, pola pemikiran dan sikap/tingkah laku dalam rangka mencapai tujuan bersama. Komunikasi interpersonal dilakukan dengan tujuan agar antara komunikator dan komunikan mempunyai kesamaan dan kesepakatan pesan sehingga menimbulkan suatu pengertian.

PT. Soka Cipta Niaga Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi, distribusi dan perdagangan. Yang dalam mengelola seluruh karyawan dan menunjang kegiatan-kegiatannya tersebut, pasti memiliki hambatan. Permasalahan-permasalahan yang ada pada PT. Soka Cipta Niaga itu sendiri salah satunya yaitu masih kurangnya kepercayaan terhadap rekan kerja dan masih kurangnya perilaku suportif kepada rekan kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Oleh karena itu untuk memperkuat pernyataan diatas, Penulis melakukan survey awal kepada 20 responden mengenai Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Karyawan, dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1.1
Survey Awal Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		YA	TIDAK	
A.	Kuantitas pekerjaan			
1.	Apakah Bapak/Ibu Menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan?	17 85%	3 15%	20 100%
B.	Kualitas pekerjaan			
2.	Apakah standar kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dapat Bapak/Ibu capai dengan baik?	17 85%	3 15%	20 100%
C.	Ketepatan waktu			
3.	Apakah penyelesaian pekerjaan Bapak/Ibu sudah tepat waktu sesuai standart yang ditentukan oleh perusahaan?	6 30%	14 70%	20 100%
D.	Kehadiran			
4.	Apakah kehadiran Bapak/Ibu saat bekerja sudah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan?	14 70%	6 30%	20 100%
E.	Kemampuan bekerja sama			
5.	Apakah Bapak/Ibu selalu bekerja sama dengan rekan kerja?	6 30%	14 70%	20 100%

Sumber Diolah Penulis (2019)

Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal pada hari kamis, 12 Oktober 2019 dengan manajer HR&GA PT. Ska Cipta Niaga Bandung yaitu Bapak Raka Satria. Mengindikasikan bahwa masih adanya karyawan yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya

seperti pengerjaan laporan keuangan yang disebabkan oleh kurangnya kerja sama dengan rekan kerja.

Salah satu variabel yang memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan yaitu Budaya Organisasi. Budaya organisasi pada PT. Soka Cipta niaga yaitu budaya yang ditandai dengan individu-individu yang terbiasa mengambil risiko.

Berikut adalah hasil survey awal dengan peenyebaran kuesioner terhadap 20 responden karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandungseperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Survey Awal Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		YA	TIDAK	
A.	Inovasi dan pengambiln risiko			
6.	Apakah Bapak/Ibu siap untuk mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Bapak/ibu?	2 10%	18 90%	20 100%
B.	Memperhatikan detail			
7.	Apakah Bapak/Ibu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat?	14 70%	6 30%	20 100%
C.	Orientasi pada hasil			
8.	Apakah Bapak/Ibu diberi penghargaan oleh perusahaan jika mampu menunjukkan prestasi kerja?	3 15%	17 85%	20 100%
D.	Orientasi individu			
9.	Apakah Bapak/Ibu senang dengan pekerjaan yang dijalani?	14 70%	6 30%	20 100%
E.	Orientasi pada tim			
10.	Apakah Bapak/Ibu saling percaya terhadap sesama rekan kerja?	15 75%	5 25%	20 100%
F.	Keagresifan			

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		YA	TIDAK	
11.	Apakah bapak/ibu selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan?	16 80%	4 20%	20 100%
G.	Stabilitas			
12.	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman dengan kondisi perusahaan saat ini?	14 70%	6 30%	20 100%

Sumber Diolah Penulis (2019)

Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal pada hari kamis, 12 Oktober 2019 dengan manajer HR&GA PT. Ska Cipta Niaga Bandung yaitu Bapak Raka Satria. Beliau menyatakan bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk prestasi yang telah dicapai oleh karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung menyebabkan karyawan tidak mau mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri.

Selain itu faktor Komunikasi Interpersonal pun sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu peneliti mengindikasikan bahwa masih rendahnya komunikasi interpersonal pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung.

Berikut adalah hasil survey awal dengan penyebaran kuesioner terhadap 20 responden karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Survey Awal Komunikasi Interpersonal

No.	Pernyataan	Jawaban		Total
		YA	TIDAK	
A.	Keterbukaan			
13.	Apakah Bapak/Ibu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja?	14 70%	6 30%	20 100%
B.	Empati			
14.	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan pertolongan dari rekan kerja apabila mengalami kesulitan dalam pekerjaan?	4 20%	16 80%	20 100%
C.	Dukungan			
15.	Apakah Bapak/Ibu mendengarkan dengan baik setiap pendapat rekan kerja maupun atasan?	14 70%	6 30%	20 100%
D.	Rasa positif			
16.	Apakah Bapak/Ibu selalu bersikap positif kepada rekan kerja saat berkomunikasi?	6 30%	14 70%	20 100%
E.	Kesetaraan			
17.	Apakah Bapak/ibu selalu menerima adanya perbedaan pendapat dengan rekan kerja?	2 10%	18 90%	20 100%

Sumber Diolah Penulis (2019)

Selain melakukan survey awal melalui kuesioner, peneliti pun melakukan wawancara survey awal pada hari kamis, 12 Oktober 2019 dengan manajer HR&GA PT. Ska Cipta Niaga Bandung yaitu Bapak Raka Satria. Mengindikasikan bahwa rendahnya komunikasi interpersonal dikarenakan masih kurangnya empati antar karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya solidaritas saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam menangani pekerjaannya dan ketidakmauan dalam menerima pendapat antar rekan kerja. Hal

tersebut menjadikan hubungan antar sesama rekan kerja tidak berjalan dengan baik dan harmonis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam variabel budaya organisasi kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk prestasi yang telah dicapai oleh karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung menyebabkan karyawan tidak mau mengambil risiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sendiri.
2. Dalam variabel komunikasi interpersonal, rendahnya komunikasi interpersonal dikarenakan masih kurangnya empati antar karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya solidaritas saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam menangani pekerjaannya dan ketidakmauan dalam menerima pendapat antar rekan kerja. Hal tersebut menjadikan hubungan antar sesama rekan kerja tidak berjalan dengan baik dan harmonis.

3. Dalam variabel kinerja karyawan, karyawan yang bekerja di PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara garis besar sudah menyelesaikan pekerjaannya tetapi karyawan masih sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan hal ini disebabkan oleh kurangnya kehadiran karyawan dalam perusahaan yang masih belum sesuai dengan standart yang telah ditentukan perusahaan dan kurangnya kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja
4. Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal yang masih rendah menjadikan kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga menjadi kurang baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah yang diteliti dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara parsial.
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara parsial.
4. Apakah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kinerja pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadi atas budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan pada PT. Soka Cipta Niaga Bandung.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja Karyawan.
2. Bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal, untuk meningkatkan hubungan karyawan agar dapat saling berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi kampus dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Soka Cipta Niaga Bandung yang bertempat di Komplek Perkantoran Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11 – 12 Kel.Cisaranten Endah Kec. Arcamanik Soekarno-Hatta Bandung 40292.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				maret							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Survey tempat penelitian	■	■																										
2	Melakukan penelitian			■																									
3	Mencari data				■																								
4	Membuat proposal					■																							
5	Seminar						■																						
6	Revisi							■																					
7	Penelitian lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■												
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
9	Sidang																									■	■	■	■

Sumber Diolah Penulis (2019)