

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, sekaligus mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap aktivitas manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan.

Dengan semakin canggihnya teknologi dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin meningkat, tak terkecuali bisnis dibidang transportasi. Hal ini dikarenakan oleh globalisasi dan modernisasi. Banyak perusahaan transportasi yang mengalami kebangkrutan karena ketatnya persaingan bisnis didunia transportasi, ditambah dengan semakin canggih nya teknologi yang bisa dikendalikan melalui hand phone, sehingga memberikan banyaknya kemudahan bagi calon konsumen untuk menggunakan jasa transportasi pada perusahaan tersebut. Hal inilah yang menjadi tantangan bagi perusahaan dan mengharuskan perusahaan untuk selalu berinovasi guna menjadikan perusahaan lebih unggul dan memiliki nilai lebih.

Menciptakan sebuah perusahaan yang berkualitas dan unggul harus dimulai dengan membentuk Sumber Daya Manusia yang kompeten, professional serta memiliki keinginan untuk terus belajar. Dalam membentuk Sumber Daya Manusia hendaknya didukung melalui budaya kerja dan komunikasi yang baik, hal ini bertujuan agar proses pengembangan karyawan

semakin optimal karena tidak hanya dikontrol oleh masing-masing individu, melainkan secara sistematis dan kolektif.

Budaya Kerja dan Komunikasi yang baik oleh setiap sumber daya manusia dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam menangani permasalahan yang ada dalam perusahaan dan mampu membangun komunikasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat berkaitan erat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang kuat dan kondusif dengan didukung adanya kerja sama yang baik, maka akan tercapai tujuan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017) mengemukakan, bahwa budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh anggota dalam suatu perusahaan dan harus ditaati oleh setiap anggota perusahaan dalam rangka mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Budaya kerja yang kuat dan kondusif dapat menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah

memiliki akar yang kuat dan telah dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal-hal tersebut berupa nilai-nilai yang patut dimiliki oleh setiap sumber daya manusia, bagaimana perilaku sumber daya manusia dapat mempengaruhi kerja mereka dan juga pandangan yang dianutnya.

Budaya kerja pada umumnya dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dalam penerapannya dituntut dengan berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan memberlakukan budaya kerja, sebagai suatu ketentuan atau peraturan yang berlaku, dapat membentuk sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses pembentukan budaya kerja tersebut pada akhirnya akan membentuk karyawan yang mempunyai integritas yang tinggi.

Selain budaya kerja, komunikasi juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain didalam aktivitas yang dijalankan.

Komunikasi berfungsi untuk menjelaskan kepada para pegawai mengenai apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik mereka melakukannya, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka (Robbins, 2015:224). Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang penting, karena komunikasi sebagai sarana yang digunakan baik secara formal maupun informal, untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada pimpinan, memberikan arahan kepada bawahan dan sebagainya.

Secara umum tujuan komunikasi dalam perusahaan adalah sebagai sarana dalam memberi informasi kepada atasan atau bawahan dan juga antar karyawan, kemudian komunikasi bertujuan sebagai sarana mempersuasi diantara anggota dalam suatu perusahaan, hal ini ditujukan untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan.

Komunikasi dibagi menjadi dua jenis yaitu komunikasi yang dilakukan secara verbal dan komunikasi yang dilakukan secara non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa dalam bentuk lisan dalam penyampaian informasi. Kemudian, Komunikasi nonverbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa dalam bentuk bukan lisan. Komunikasi Non Verbal dalam penyampaian biasanya berbentuk tulisan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rico Vendro Nikijuluw (2020) yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ahass Graha Motor" menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya budaya kerja dan komunikasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga dilakukan oleh Mohamad (2015) & Ardiansyah (2016) yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel budaya kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Mohamad et al. (2020) dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Putra Jaya Raharja Solo" menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jaya Raharja Solo, dengan hasil bahwa komunikasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Marta dan Dewie (2016) dan Juliana et.al (2016), Syahyuni dan Tio (2017) bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Mursid selaku kepala bidang personalia di PT. Citra Perdana Kendedes, diketahui masih ada pelanggaran budaya kerja yang dilakukan oleh beberapa driver. Pelanggaran tersebut diantaranya dalam hal penggunaan seragam kerja, meliputi baju, celana dan sepatu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Ada juga pelanggaran dalam hal menggunakan perangkat keamanan meliputi sabuk pengaman, mengoperasikan hand phone saat sedang menyetir. Selain itu terkait dengan komunikasi adalah terjadinya *miscommunication* antar beberapa driver terkait dengan posisi mangkal, misalnya driver A seharusnya di lokasi B, tapi ternyata driver A mangkal di lokasi C, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dan mengakibatkan jangkauan area kerja kurang maksimal dan tidak rapi. Berkaitan dengan beberapa fenomena diatas menjadikan kinerja driver menjadi kurang efektif sehingga mengakibatkan kinerja kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang serta fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes" dengan indikator variabel yang berbeda, yakni untuk memunculkan kebaruan dalam penelitian sebelumnya serta mengetahui adakah pengaruh antara budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Perdana Kendedes.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes ?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes ?
- d. Apakah variabel Komunikasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan antara budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan berguna secara kolektif untuk keilmuan (teori) atau peneliti dan subjek peneliti (praktis) sebagai berikut :

1. Secara teori, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk peneliti selanjutnya sebagai referensi mengenai topik yang sama yaitu “Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”, selain itu untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes dan pengaruh budaya kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Citra Perdana Kendedes serta dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya dalam meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia.
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan oleh PT. Citra Perdana Kendedes sebagai masukan khususnya dalam perbaikan budaya kerja dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.