

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Kinerja berkaitan erat dengan hasil kerja pegawai yang sesuai dengan perannya, sekaligus merupakan suatu hasil usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja perorangan atau kinerja staf perlu mendapat perhatian yang besar, karena kinerja perorangan akan memberikan andil terhadap kinerja dan akhirnya kinerja organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik, maka

kemungkinan besar penampilan instansi juga akan baik. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya budaya organisasi, komunikasi yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi Jackson dalam Sopiah dan Etta (2018: 351).

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi timbul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai – nilai baru, konflik budaya dan bagaimana mempertahankan budaya. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan instansi, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah maka akan menghambat tujuan instansi yang ingin dicapai.

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai di dalam instansi. Dalam sebuah organisasi jika budaya organisasinya lemah maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai sehingga dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi pegawai dan menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran, adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Maka dengan dukungan instansi dalam meningkatkan budaya organisasi dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para pegawai, sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Faktor penting lainnya adalah komunikasi yang berkaitan dengan proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain. Melalui komunikasi organisasi, baik pimpinan maupun rekan kerja dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat para karyawan dapat melaksanakan

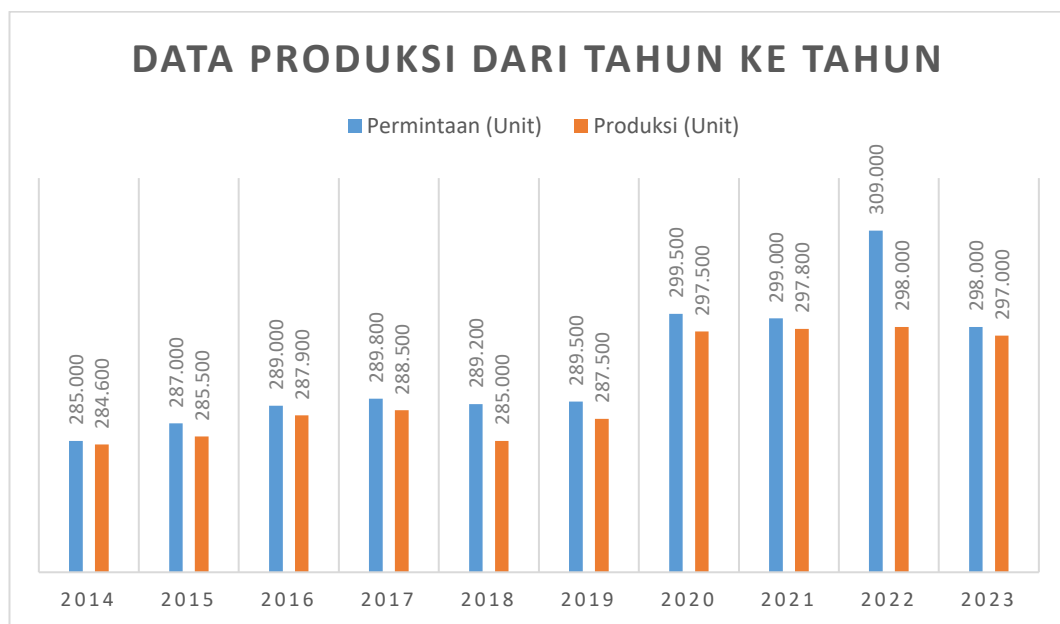
pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri yang tentunya berdampak pada kinerja organisasi yang baik. Salah satu tantangan besar di dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruhan bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi.

PT Nugraha Harapan Jaya adalah salah satu perusahaan yang ada di Kota Tasikmalaya yang berdiri pada tahun 1997, dalam mengelola perusahaan tersebut dalam kurun waktu 25 tahun lamanya tentu tidak lepas dari permasalahan yang harus dihadapi tentunya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Kendala yang ada dan berpotensi menghambat kinerja pegawai PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya yaitu masih kurang dalam pemahaman terhadap budaya organisasi yang kurang kondusif, dan komunikasi yang kurang efektif pada pegawai.

Perusahaan PT Nugraha Harapan Jaya ini bergerak di bidang karet yang hasilnya akan digunakan oleh perusahaan industri lain seperti kebutuhan di berbagai macam karet mobil, motor, proyek dan industri lain sebagainya, dengan jumlah dan hasil yang cukup banyak. Maka perusahaan PT Nugraha Harapan Jaya perlu menjaga budaya organisasi dan komunikasi dengan baik. Dengan demikian kinerja pegawai akan tetap stabil dan meningkat pada tingkat yang tepat untuk memenuhi apa yang di butuhkan oleh produksi itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di PT Nugraha Harapan Jaya, perusahaan karet yang memproduksi selang bensin (*Air and fuel tube*), pelipit kaca mobil (*window rubber*) dan selang rajut dalam mobil (*Air house*) diketahui bahwa

perusahaan mengalami kesulitan dalam menjaga kinerja pegawai yang optimal sesuai permintaan pasar agar dapat terpenuhi dan perusahaan dapat dioptimalkan. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan PT Nugraha Harapan Jaya adalah kinerja pegawai yang tidak stabil. Untuk mengetahui frekuensi kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini:



Sumber: PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya Tahun 2014 - 2023

Gambar 1.1
Data Produksi Barang di PT Nugraha Harapan Jaya

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya dapat dilihat bahwa kinerja pegawai belum begitu maksimal. Hal ini dalam jangka panjang akan berdampak pada sulitnya pengembangan yang sesuai dengan harapan PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya. Peneliti mengasumsikan bahwa dari tidak tercapainya produksi adalah gambaran bahwa pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan mengalami berbagai kendala baik itu berkaitan

dengan dirinya sendiri, rekan kerja maupun organisasi yang berkaitan dengan budaya organisasi, komunikasi maupun kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Produksi

Tahun	Capaian (%)
2014	99,65
2015	99,47
2016	99,62
2017	99,55
2018	98,55
2019	99,31
2020	99,33
2021	99,60
2022	96,44
2023	99,66

Sumber: PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya Tahun 2014 - 2023

Dari data grafik produksi dapat dilihat persentase pencapaian perusahaan pada Tabel 1.1 yang menjelaskan lebih rinci dari kurangnya kinerja pada PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya yang mana kinerja yang ada memang sudah baik hanya saja semua produksi pada perusahaan ini tidak tercapai sepenuhnya berdasarkan dengan permintaan yang di buat. Pada tabel yang telah dibuat dapat dilihat untuk pencapaian pada tahun 2022 lebih rendah di bandingkan dengan tahun tahun lainnya, tapi untuk persentase nya masih di atas 95% yang artinya masih dapat dikategorikan baik.

Keterlambatan atau tidak tercapainya produksi dan bengkel saja ini tidak hanya disebabkan oleh bagian produksi saja, namun semua tim terlibat dalam terhambatnya produksi, seperti dari tim gudang yang telat dalam memberikan pasokan, tim administrasi yang telat memberikan dana, tim produksi yang telat

memberikan rincian yang dibutuhkan, tim mesin dalam memeriksa mesin yang digunakan tim bengkel dan lainnya.

Komunikasi menjadi hal yang penting dalam tercapainya suatu kegiatan yang dilakukan secara bersama. Dalam hal ini menurut narasumber di PT Nugraha Harapan Jaya masih sangat minim, bahkan dengan rekan setim nya pun sangat minim. Jika dalam tim yang sama tidak terbentuk komunikasi yang baik, maka dengan tim yang lain pun akan kesulitan dalam menjalin komunikasi. Sehingga perlu adanya perbaikan dalam komunikasi ini agar produksi berjalan lancar yang artinya kinerja dari pegawai menjadi baik.

Budaya organisasi di PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya berorientasi terhadap kepentingan dan kebahagiaan dari pegawai, perusahaan melakukan evaluasi rutin bulanan, melaksanakan kegiatan liburan per akhir tahun, dan masih banyak lainnya. Pegawai juga suka di apresiasi oleh perusahaan dan juga ada pengembangan atas ide-ide yang dimilikinya. Namun hal tersebut tidak menutup kemungkinan kinerja yang dihasilkan akan baik, hal ini lah yang harus menjadi evaluasi dari perusahaan budaya apa yang cocok bagi pegawai dan bagaimana pegawai yang ada dapat mengikuti budaya yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka perlu kiranya untuk mengkaji ulang fenomena yang terjadi di perusahaan, tentang komunikasi dalam bekerja dan budaya yang ada dapat memengaruhi kinerja dari pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Terhadap Pegawai Non Manajer PT Nugraha Harapan Jaya Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi pada pegawai PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana komunikasi pada pegawai di PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada pegawai di PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya organisasi pada pegawai PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.
2. Komunikasi pada pegawai PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja pegawai pada pegawai PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai di PT Nugraha Harapan Jaya Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya dalam hal budaya organisasi, komunikasi dan juga kinerja pegawai baik di perusahaan ataupun di organisasi.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi penulis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja.
- b. Bagi perusahaan: Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai kearah yang lebih baik terkait budaya organisasi dan komunikasi.
- c. Bagi peneliti lain: Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nugraha Harapan Jaya yang beralamat di Jl. KH. Zainal Abidi Kampung Nagarakasih, Kel. Kersanagara RT 04 RW 03 Kec. Cibereum Kota Tasikmalaya, Telp (087837150145). Jadwal penelitian ini telah direncanakan selama kurang lebih 10 bulan, terhitung mulai pengajuan SK pada Februari 2024 dan pengerjaan dimulai dari pertengahan bulan Februari tahun 2024

sampai dengan pertengahan bulan November 2024 dengan Jadwal Penelitian yang terlampir.