

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan setiap organisasi guna menjalankan fungsinya dengan optimal dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Peran pihak manajemen yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan pihak perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dimana pihak perusahaan berwenang untuk mengatur ketentuan tentang ketenagakerjaan serta dari bagian-bagian dari peraturan perusahaan yang mengatur kinerja karyawan berdasarkan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012:5) mengemukakan

bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti Komunikasi didalam organisasi, budaya organisasi, serta komitmen organisasi.

Faktor komunikasi didalam organisasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Menurut Yulius Eka Agung Seputra (2014:173) mendefinisikan komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan, dalam struktur lengkap yang khas disertai pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal didalam perusahaan, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Dengan adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar karyawan, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga dapat menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya kinerja karyawan menurun.

Selain faktor komunikasi internal, budaya didalam suatu organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi (*corporate culture*) yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Menurut Luthans dalam Syamsir Torang (2014:107), budaya organisasi adalah

tata nilai dan norma yang menuntun perilaku jajaran organisasi. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu dapat digabungkan dengan budaya organisasi yang bertujuan untuk menjadikan sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Selain faktor komunikasi internal dan budaya organisasi, faktor komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Meyer and Allen komitmen dalam Noor Arifin (2010:14) menyatakan komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi. Komitmen terhadap perusahaan dapat ditunjukkan melalui hasrat karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

PT. Tirta Tapta Pemali pertama kali ditemukan pada zaman pemerintah kolonial Belanda, khususnya pada saat dilakukan eksplorasi timah oleh perusahaan B.T.W (*Banka Winning Bedrift*), yaitu perusahaan milik Belanda yang bergerak di Sektor Pertambangan Timah di Pulau Bangka. (Sumber: PT. Tirta Tapta Pemali)

Pada Era Dasawarsa 1970-an, lokasi Air Panas digunakan dan dikembangkan oleh perusahaan timah atas prakarsa dari Kepala Wilayah Produksi Pemali saat itu Ir.

Arifin Harahap. Sejalan dengan terjadinya restrukturisasi serta perampingan dalam tubuh PT. Timah, maka pada tanggal 30 Oktober 1998 secara resmi terjadi pelimpahan serta pemindah tanganan aktiva tetap PT. Timah kepada Pemerintah Kabupaten Bangka, termasuk di dalamnya Sumber Air Panas. Berikut ini tabel data karyawan PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

Tabel. I.1 Data Karyawan PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

No	Bagian	Laki-Laki	Perempuan
1	<i>General Affair</i>	2	-
2	<i>Accounting</i>	-	6
3	<i>Marketing/Entertaint</i>	1	1
4	<i>Supporting Activities</i>	6	1
5	<i>Landscape & Gardener</i>	5	-
6	<i>Flora & Fauna</i>	3	-
7	<i>Security</i>	5	-
8	<i>F & B Service</i>	1	4
9	<i>F & B Product</i>	-	4
10	<i>Engineering</i>	2	-
	Jumlah	25	16

Sumber : Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat 10 bagian karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka dengan jumlah karyawan sebanyak 41 orang, yang diantaranya terdapat 25 orang laki-laki dan 16 orang perempuan.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan guna mencapai tujuan perusahaan, dengan tingginya tingkat kedisiplinan seorang karyawan maka akan

meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

Tabel. I.2 Absensi Karyawan PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka tahun 2012-2014.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan			Tingkat Absensi (%)
			Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpa (Orang)	
1	2012	40	56	118	36	1,46
2	2013	45	84	76	23	1,13
3	2014	41	68	109	63	1,63

Sumber: Data diolah peneliti, 2016

Berdasarkan dari tabel 1.2 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap tahun selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada tahun 2014, dimana dari jumlah pegawai sebanyak 41 orang dengan tingkat absensi karyawan sebesar 1,63 %, karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit sebanyak 68 orang, izin sebanyak 109 orang dan alpa sebanyak 63 orang.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan terdapat masalah, komunikasi yang disebabkan karena kurangnya saling mendukung terhadap sesama karyawan serta seringnya terjadi konflik yang menyebabkan komunikasi menjadi tidak baik. Dalam bekerjasama karyawan merasa kurangnya perhatian dari atasan, kurangnya kerjasama antara sesama karyawan ini terjadi apabila ada karyawan sedang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya, karyawan tersebut tidak memberitahukan kesulitan yang sedang dihadapi serta tidak meminta bantuan kepada sesama karyawan lainnya.

Survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

Tabel I.3 Hasil Survei Awal terhadap Karyawan PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

No	PERTANYAAN	JAWABAN		PERSENTASE (%)	
1	Apakah komunikasi yang terjadi didalam organisasi berjalan dengan efektif?	Ya : 3	Ragu-ragu : 5	Ya : 20 %	Ragu-ragu : 33,33 %
		Tidak : 7		Tidak : 46,66 %	
2	Apakah komunikasi antara sesama karyawan ataupun dengan atasan berjalan dengan baik ?	Ya : 2	Ragu-ragu : 5	Ya : 13,33%	Ragu-ragu : 33,33 %
		Tidak : 8		Tidak : 53,33 %	
3	Apakah rasa kebersamaan dan solidaritas karyawan terjalin dengan baik ?	Ya : 4	Ragu-ragu : 5	Ya : 26,66%	Ragu-ragu : 33,33 %
		Tidak : 6		Tidak : 40 %	
4	Apakah seluruh karyawan memiliki karakter saling tolong menolong dalam bekerja?	Ya : 2	Ragu-ragu : 6	Ya : 13,33%	Ragu-ragu : 40 %
		Tidak : 7		Tidak : 46,66 %	
5	Apakah seluruh karyawan memiliki rasa kebersamaan dalam organisasi?	Ya : 3	Ragu-ragu : 2	Ya : 20%	Ragu-ragu : 13,33 %
		Tidak : 10		Tidak : 66,66 %	
6	Apakah pihak organisasi selalu melibatkan karyawan dalam menjalankan setiap kegiatan?	Ya : 2	Ragu-ragu : 8	Ya : 13,33 %	Ragu-ragu : 53,33 %
		Tidak : 5		Tidak : 33,33 %	
7	Apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan ?	Ya : 1	Ragu-ragu : 9	Ya : 6,66 %	Ragu-ragu : 60 %
		Tidak : 5		Tidak : 33,33 %	

Sumber: data diolah peneliti 2016

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan komunikasi internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

Berdasarkan uraian masalah yang ditemukan, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut, dengan mengambil judul “ **Pengaruh Komunikasi Internal, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi *internal* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka?
3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka?
4. Apakah komunikasi *internal*, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini perlu diberikan mengingat luasnya ruang lingkup penelitian. Adapun batasan-batasan masalah yang akan dibahas. Masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada komunikasi *internal*, budaya organisasi, dan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka yang berlangsung mulai dari November 2015 sampai dengan selesai.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh komunikasi *internal* terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh komunikasi *internal*, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah komunikasi internal, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi pihak terkait yaitu PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh PT. Tirta Tapta Pemali dan instansi pemerintah Kabupaten Bangka.

1.6 Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah sangat memerlukan sistematika dalam penulisan. Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdapat latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas tentang definisi manajemen sumber daya manusia, definisi komunikasi internal, definisi budaya organisasi, definisi komitmen organisasi, definisi kinerja, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai, pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran umum PT. Tirta Tapta Pemali Kabupaten Bangka dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terkait.