

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, dari dalam institusi publik atau perusahaan. Sumber Daya Manusia ini merupakan aset organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain, saat terbentuknya SDM yang berkualitas maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan mereka untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. (Rugian, Tewal, and Rita N. Taroreh 2019). Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan untuk arahan organisasi atau perusahaan sehingga dapat berbeda dengan organisasi lain. Schein dalam Moeljono mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Armanu, W, & Sudjatno, 2017). Komunikasi adalah proses penyampaian makna dari satu entitas atau kelompok ke kelompok lainnya melalui penggunaan tanda, simbol, dan aturan semiotika yang dipahami bersama. proses penyampaian makna dari satu entitas atau kelompok ke kelompok lainnya melalui penggunaan tanda, simbol, dan aturan semiotika yang dipahami bersama. Komunikasi juga dapat diartikan sebagai

aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Pada dasarnya di dalam suatu organisasi komunikasi sangat dibutuhkan karena komunikasi merupakan cara untuk menyatukan satu dengan yang lain terutama dalam menyampaikan pendapat dan informasi. Menurut (N. B. Ginting, 2018: 133) indikator komunikasi sebagai berikut: persepsi, ketepatan, kredibilitas, pengendalian dan keharmonisan (Susanto & Anisah, 2019). Di dalam suatu organisasi ada komunikasi ke atas, ke bawah dan horisontal. Terkadang komunikasi di suatu organisasi kurang maksimal karena karyawan segan memberikan kritikan dan pendapat kepada atasan ataupun hanya sekedar bertanya. Oleh sebab itu saat bawahan merasa takut atau kesulitan berkomunikasi dengan atasan akan menyebabkan komunikasi ke atas kurang maksimal. Motivasi adalah energi dari dalam dan luar yang mendorong manusia untuk menggapai harapan dan tujuan yang sudah ditentukan atau motivasi bisa mengandung arti sebagai proses bagaimana orang lain bisa dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah dibuat sebelumnya. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins, 2001). Motivasi dapat dibentuk karena ada rasa kepedulian, psikologis dan lainnya yang mendorong sikap manusia pada suatu tujuan tertentu atau insentif. Oleh karena itu hal yang mendasar sebagai pemahaman proses motivasi ada pada hubungan antara dorongan, keinginan, dan insentif. Tidak sedikit karyawan yang mendapatkan tekanan yang bisa menyebabkan penurunan aktivitas, motivasi bisa berperan penting dalam hal seperti ini. Akan tetapi, sering kali tidak sadar bahwa sedikit motivasi akan sangat berpengaruh besar terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kerja kepada karyawan memungkinkan perusahaan tersebut dapat mencapai produktivitas yang diharapkan karena para anggotanya termotivasi untuk lebih memiliki semangat dalam bekerja, berkarya, mencurahkan segenap kemampuannya, pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki (Ridwan Purnama, 2008). Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: 1) Kuantitas output, 2) Kualitas output, 3) Jangka waktu output, 4) Kehadiran

di tempat kerja, dan 5) Sikap kooperatif. Adapun yang menjadi objek penelitian ini yaitu dilakukan, di CV. Miracle Flora, Nongkojajar. CV. Miracle Flora merupakan salah satu Badan Usaha Yang bergerak dibidang perdagangan (pemasok bunga krisan) yang berlokasi di Ngadipuro I/I No. 18 Nongkojajar, Pasuruan Jawa Timur, yang mulai di operasikan yakni pada tahun 2007. Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada CV. Miracle Flora tersebut belum mempunyai HRD maka dari itu dalam segi komunikasi terdapat beberapa hal yang menimbulkan miskomunikasi yang dialami oleh para pegawai apalagi hampir beberapa menggunakan bahasa daerah diantaranya adalah kurangnya diskusi yang dilakukan mengakibatkan gagal tangkap antara penyampai dan penerima. Berdasarkan uraian mengenai latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (budaya organisasi, komunikasi, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) Maka dari itu penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.

### **1.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Miracle Flora ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Miracle Flora ?
3. Apakah Motivasi kinerja berpengaruh terhadap karyawan CV.Miracle Flora ?
4. Apakah Budaya organisasi Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Miracle Flora ?

### **1.2 Tujuan Penelitian**

Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Miracle Flora ?
2. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Miracle Flora ?
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi kinerja berpengaruh terhadap karyawan CV.Miracle Flora ?
4. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi Komunikasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Miracle Flora ?

### **1.3 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai literature, referensi, dan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang Budaya organisasi, Komunikasi dan Motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi tentang Budaya organisasi, Komunikasi dan Motivasi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan agar lebih efisien dalam meningkatkan kualitas perusahaan