

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam kehidupan kerja menjadi semakin sulit setiap tahun. Setiap orang berusaha mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya. Setiap tahunnya masih banyak yang mengalami kesulitan mencari kerja. Alasan dari kesulitan ini mungkin karena kurangnya pengalaman dalam dunia kerja dan kurangnya keterampilan atau kompetensi. (Zikry Fadhilah, Suroso, 2022)

Kinerja lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, yaitu para pegawai ataupun karyawan yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Perbedaan karakter dan peran sangat penting, sehingga suatu organisasi harus selalu mengelola faktor-faktor produksinya secara efektif dan efisien sehingga dapat menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa. Oleh karena itu karyawan maupun pegawai merupakan komponen penting dalam fungsi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam pelaksanaan pegawai menyangkut kedisiplinan dan profesionalisme. Dalam hal ini perlu didukung dengan baik kesiapan karyawan. Adapun sosok karakter yang diharapkan berusaha keras untuk mencapai tujuan suatu organisasi dapat memiliki kualifikasi penuh loyalitas dan kepatuhan terhadap suatu organisasi, profesional, berbudi pekerti luhur, efisien, efektif, nilai-nilai inti, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai dalam sebuah pengabdian kepada organisasi tersebut (Pratama, 2019). Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting dalam perusahaan untuk mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berfungsi dan berkembang tumbuh dengan baik, tanpa dukungan personel yang handal dan berkualitas. Dalam persaingan ekonomi saat ini, setiap perusahaan mencari dan harus memperoleh sumber daya manusia

yang memadai dan terampil untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnisnya agar dapat bersaing dengan

perusahaan lain. Perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia harus agar organisasi dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan secara efektif (Halisa, 2020).

PT Mulia Industrindo Tbk didirikan berdasarkan Akta Pendirian No.15 tanggal 5 November 1986 dan Akta Perubahannya No.7 tanggal 6 Mei 1987 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan atas hasil produksi entitas anak. PT Mulia Industrindo Tbk terdaftar dalam Bursa Efek Jakarta pada tanggal 17 Januari 1994. PT Mulia Industrindo Tbk semula mempunyai 2 entitas anak, PT Muliaglass dan PT Muliakeramik Indahraya, Pada bulan Oktober 2017, PT Mulia Industrindo Tbk menjual seluruh kepemilikannya di PT Muliakeramik Indahraya kepada PT Eka Gunatama Mandiri, sebuah perusahaan terafiliasi. Aksi korporasi ini dilakukan untuk mendukung rencana PT Mulia Industrindo Tbk untuk memperbaiki dan meningkatkan posisi keuangannya sebagai perusahaan publik. Setelah divestasi tersebut, PT Mulia Industrindo Tbk hanya memiliki satu entitas anak, yaitu PT.Muliaglass. PT Muliaglass bergerak di bidang industri kaca dengan kaca lembaran, glass block, kemasan kaca, dan kaca pengaman otomotif sebagai hasil produksinya. PT. Mulia Glass Float Division 3 didirikan pada tanggal 6 Oktober 1980 di Cikarang, PT. Mulia Glass memiliki tiga divisi usaha: Divisi Float, yang memproduksi kaca lembaran, Divisi Kontainer yang memproduksi botol dan glass block, Divisi Safety Glass yang memproduksi kaca otomotif. Divisi ini memproduksi kaca lembaran polos dan berwarna (*dark grey, dark blue, bronze, euro grey, light green, grey*) serta *low-e glass* dengan ketebalan 2 - 15 millimeter. Kapasitas terpasang produksi kaca lembaran saat ini adalah 620.500 ton per tahun. Kaca lembaran dijual kepada distributor dan perusahaan pemroses kaca (*processor*) di dalam dan luar negeri, termasuk beberapa negara di benua Asia, Australia, Eropa, Afrika, dan Amerika. PT. Mulia Glass Float Division 3 memiliki tiga unit produksi yaitu sebagai berikut : 1). Float 1 (F1), yang beroperasi pada Agustus 1992 dan telah mengalami rebuild pada tahun

2000, memproduksi kaca lembaran. 2). Float 2 (F2), yang mulai beroperasi pada Januari 1996, memproduksi kaca lembaran warna. 3).Float 3 (F3), yang mulai beroperasi pada Mei 1997, memproduksi kaca lembaran clear. Untuk masing-masing unit produksi mempunyai kapasitas produksi sekitar 500 ton/hari dengan waktu operasi produksinya 24 jam sehari.

Kinerja pegawai biasanya mengacu pada kemampuan dari seorang karyawan untuk melaksanakan semua tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan dan ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Pertiwi & Saputra, 2019). Kinerja karyawan tidak selalu berjalan mulus seperti yang diharapkan, namun sering timbul masalah. Menangani masalah kinerja yang buruk secara efektif merupakan tantangan bagi semua manajer. Oleh karena itu perlu dilakukan identifikasi masalah, dicari faktor penyebabnya dan ditanyakan pendapat karyawan mengenai solusi yang efektif untuk mengatasinya. Masalah kinerja biasanya terkait dengan manajemen keterampilan karyawan, pelatihan, motivasi karyawan, ketidakmampuan untuk focus dan efektif dalam bekerja, motivasi dan (Sofyandi et al., 2022). Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3 diperlukan data yang memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3 yakni penilaian kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan penilaian target kinerja pada PT. Muliaglass *Float Division 3* yang sudah peneliti olah :

Tabel 1. 1
Target Penilaian Kinerja PT. Muliglass Float Division 3

Aspek Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
		2020	2021	2022
Motivasi	100%	83	85	88
Unity	100%	82	84	87
Leadership	100%	86	86	90
Integrity	100%	83	80	85
Accountability	100%	80	82	84

Sumber: PT. Mulia Glass Float Division 3

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja karyawan pada PT. Mulia Glass Float Division 3 dari tahun 2020 sampai ke 2022 mengalami peningkatan yang cukup meskipun tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut peneliti sajikan rekapitulasi data hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Data Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Muliaglass Float Division 3

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Rata-rata	Nilai	Keterangan
1.	2020	250	82	B	Nilai : A: 90-100
2.	2021	250	83	B	B: 75-89
3.	2022	250	86	B	C: 51-74 D: < 50

Sumber: PT. Muliagalss Float Division 3

Sesuai data hasil evaluasi kinerja pada table 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Muliaglass Float Division 3, selalu mengalami perubahan dari tahun ke tahun namun tidak menunjukkan perubahan yang optimal.

Berikut peneliti sajikan hasil pra-survei dari 30 responden dengan menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan PT. Muliaglas Float Division 3.

Tabel 1. 3
Hasil Pra-survei Penelitian Mengenai Kinerja PT. Muliaglass Float Division 3

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Target kerja tercapai, akan menjadi indikator kepuasan bagi saya	27	3
2.	Saya dapat bekerja dengan cepat dan cekatan	29	1

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
3.	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja	25	5
4.	Saya selalu mengkonfirmasi hal-hal penting dalam membuat keputusan sendiri	25	5
5.	Saya selalu melakukan improvement melalui wadah GKM dan SS	30	0

Sumber : hasil pra penelitian, 2023

Berdasarkan table 1.3 diatas, hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mencapai target kerja sehingga tidak menjadi indikator kepuasannya, masih ada karyawan yang tidak dapat bekerja dengan cepat dan cekatan, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mempertanggung jawabkan pekerjaannya kepada atasan ataupun rekan kerja, serta masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengkonfirmasi hal-hal penting jika membuat keputusan sendiri. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi oleh perusahaan karena untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka harus bisa menciptakan kinerja yang baik.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, berikut adalah hasil dari 30 responden dengan menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan PT. Muliaglas Float Division 3.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-survei Mengenai Budaya Organisasi Pada PT. Muliaglass Float Division 3

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Saya diminta oleh atasan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	30	0
2.	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas saya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman	29	1

No	Pernyataan Budaya Organisasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
3.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan cara kerja sama	29	1
4.	Saya selalu berpikir tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan cara terbaik	30	0
5.	Saya selalu mengutamakan hasil pekerjaan, namun tetap memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang terbaik	30	0

Sumber : hasil pra penelitian, 2023

Berdasarkan table 1.4 diatas hasil pra penelitian mengenai budaya organisasi terdapat hasil bahwa masih terdapat karyawan yang tidak menyukai menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara kerja sama selain itu, masih terdapat karyawan yang juga tidak didorong oleh atasan untuk meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman. Hal ini seharusnya lebih diperkatikan lagi, karena untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki budaya organisasi yang tinggi.

Setiap Perusahaan memiliki budaya organisasi kerja yang baik, yang menjadi pedoman seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja sehari-hari. Tentunya budaya organisasi yang baikk, jika diterapkan dengan benar akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat (Zikry Fadhilah, Suroso, 2022).

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu komunikasi organisasi, berikut adalah hasil dari 30 responden dengan menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan PT. Muliaglas Float Division 3.

Tabel 1. 5
Hasil Pra-survei Penelitian Mengenai Komunikasi Organisasi Pada PT.
Muliaglass Float Division 3

No	Pernyataan Komunikasi Organisasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Jika ada kendala dalam melakukan pekerjaan saya selalu meminta pendapat kepada atasan	28	2
2.	Dalam menyelesaikan masalah saya selalu bermusyawarah dengan atasan	30	0
3.	Saya selalu merapihkan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan	27	3
4.	Atasan menerima dengan puas terhadap hasil pekerjaan saya	30	0
5.	Saya selalu mengajak rekan saya dalam melakukan pengambilan keputusan	25	5

Sumber : hasil pra survey penelitian, 2023

Berdasarkan table 1.5 mengenai komunikasi organisasi, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak meminta pendapat kepada atasan jika terdapat kendala ketika bekerja, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak merapihkan pekerjaan yang telah dikerjakan, serta masih terdapat beberapa karyawan yang tidak mengajak rekannya dalam melakukan pengambilan keputusan. Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karena untuk mendapatkan kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki komunikasi organisasi yang baik.

Komunikasi merupakan alat yang digunakan manusia untuk berinteraksi dengan orang lain dan membangun hubungan. Melalui komunikasi manusia dapat berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam kehidupan organisasi. Adanya komunikasi dalam suatu organisasi akan memudahkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai sendiri (Sita Silambi Bidajoorie, 2022).

Hasil observasi peneliti pada PT. Muliaglass Float Division 3, terdapat beberapa masalah untuk penerapan budaya organisasi dan komunikasi organisasi. Dari hasil observasi yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT. Muliaglass Float Division 3 mereka mengatakan bahwa budaya organisasi dan komunikasi organisasi yang masih kurang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain budaya organisasi, organisasi juga harus menciptakan komunikasi organisasi yang bagus. Berbagai fenomena yang terungkap dalam

diskusi awal memberikan peneliti referensi untuk analisis lebih dalam tentang dampak budaya organisasi dan komunikasi organisasi yang baik terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Muliaglass Float Division 3 karena itulah yang diinginkan orang-orang PT. Muliaglass berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan dan komunikasi perusahaan yang sangat baik.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu dengan, peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (research gap) dimana hasil pada peneliti terdahulu menunjukkan hasil yang konsisten. Menurut (Chassanah, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,375 + 0,701 (X)$, koefisien korelasi sebesar 0,893 artinya ada hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,797 atau sebesar 79,7% dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,522 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Seribu Saudara. Sedangkan menurut (Girsang, 2019) Hasil analisis menunjukkan bahwa : budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau dan secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel komunikasi organisasi yang dilakukan oleh (Yani Dahliani, Agustin Hari, 2022) komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan guru pada SMK Negeri Kalibaru, hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya kualitas komunikasi yang baik antar guru, guru dengan karyawan ataupun antar guru dengan atasan. Sedangkan menurut (Sinta Kumala Dewi, Ice Kamela S.E., 2018) Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru SD Kecamatan Tanjung Gadang.

Tabel 1. 6
Research GAP Peneliti Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependens	Hasil	Peneliti
1	Budaya Organisasi	Kinerja	Positif Signifikan	(Chassanah, 2023)
			Tidak berpengaruh	(Girsang, 2019)
2	Komunikasi Organisasi	Kinerja	Positif Signifikan	(Sinta Kumala Dewi, Ice Kamela S.E., 2018)
			Tidak berpengaruh	(Yani Dahliani, Agustin Hari, 2022)

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti memperoleh gambaran tentang dampak budaya organisasi dan komunikasi organisasi perusahaan yang tidak baik terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menemukan variabel-variabel di atas dan menganalisisnya lebih lanjut. Oleh karena itu, untuk mendukung teori dari penelitian sebelumnya, peneliti mengambil judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Glass Float Division 3**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terdapat research gap budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat research gap komunikasi organisasi terhadap kinerja
3. Karyawan yang masih belum bekerja secara maksimal
4. Karyawan yang tidak mengkonfirmasi hal-hal penting dalam membuat keputusan

5. Karyawan yang tidak mempertanggung jawabkan pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja
6. Karyawan yang tidak menyukai menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama
7. Karyawan yang tidak didorong oleh atasan untuk meningkatkan kreativitas
8. Karyawan yang tidak meminta pendapat kepada atasan jika terdapat kendala ketika bekerja
9. Karyawan yang tidak merapikan pekerjaan yang telah dikerjakan
10. Karyawan yang tidak mengajak rekannya dalam melakukan pengambilan keputusan

1.3 Batasan Masalah

Penyempitan masalah digunakan untuk menghindari menyimpang atau meluas dari topik dan dapat membuat penelitian lebih fokus dan lebih mudah untuk dibahas dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Berikut adalah beberapa batasan masalah dalam penelitian ini :

1. Kajian penelitian ini tentang budaya organisasi (X1) dan komunikasi organisasi (X2), variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y) pada PT. Muliaglass Float 3 Division
2. Responden yang digunakan adalah karyawan PT. Mulia Glass Float 3 Division
3. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan verivikatif
4. Alat analisi menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 26

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Muliaglass Float 3 Division?

2. Bagaimana komunikasi organisasi pada PT. Muliaglass Float 3 Division?
3. Bagaimana kinerja pada PT. Muliaglass Float 3 Division?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float 3 Division?
5. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float 3 Division?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float 3 Division?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan budaya kerja pada PT. Muliaglass Float Division 3
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan komunikasi organisasi pada PT. Muliaglass Float Division 3
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float Division 3
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float 3 Division
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float 3 Division
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muliaglass Float 3 Division

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan sumber informasi secara umum, dua manfaat utama dari penelitian ini. Yang pertama bersifat teoretis, yang kedua bersifat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dampak antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi diharapkan dapat mengembangkan hubungan antara budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan.
2. Dari hasil temuan variabel budaya organisasi diharapkan dapat mengembangkan indikator dari teori budaya organisasi pada PT. Muliaglass *Float Division 3*
3. Dari hasil temuan variabel komunikasi organisasi di harapkan dapat mengembangkan indikator teori komunikasi organisasi pada PT. Muliaglass *Float Division 3*
4. Dari hasil temuan variabel kinerja karyawan diharapkan dapat mengembangkan indikator dari teori kinerja karyawan pasa PT. Muliaglass *Float Division 3*
5. Sebagai sumber data dan informasi, atau sebagai acuan awal bagi mahasiswa dan peneliti yang berminat melakukan penelitian

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil temuan variabel budaya organisasi diharapkan dapat menjadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori budaya organisasi pada PT. Muliaglass *Float Division 3*
2. Dari hasil temuan variabel komunikasi organisasi diharapkan dapat menjadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan teori komunikasi organisasi pada PT. Muliaglass *Float Division 3*
3. Dari hasil temuan variabel kinerja karyawan diharapkan dapat menjadikan alat ukur untuk memperbaiki pelaksanaan terori kinerja karyawan pasa PT. Muliaglass *Float Division 3*
4. Hubungan korelasi antara budaya organisasi dan komunikasi organisasi diharapkan dapat menjadi alat ukur untuk memperbaiki lebih lanjut pelaksanaan dari hubungan variable tersebut.