#### **BABI**

#### **PENDAHULUAN**

## 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapapun hebat gedunggedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaanya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai

Konsep dukungan organisasi menjelaskan interaksi individu dengan perusahaan dalam hal ini interaksi antara karyawan dengan sekolah dan mengenai bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Berdasarkan observasi dan wawancara langsung karyawan PT. Nojorono. Penulis menyatakan perusahaan belum memberikan dukungan organisasinya yang optimal dalam pemenuhan pemenuhan kebutuhan kelengkapan peralatan yang dibutuhkan untuk kegiatan produksi dan pemberian penghargaan atas usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja setiap orang

juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Manusia adalah makhluk sosial yang tergantung, mandiri dan saling terkait dengan orang lain di lingkungannya. Satu-satunya alat untuk dapat mencapai hubungan yang dekat dengan orang lain di lingkungannya adalah komunikasi, baik melalui bahasa verbal maupun bahasa non verbal. Komunikasi adalah proses berbagai makna melalui perilaku verbal dan non verbal. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman antar sesama karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta arahan kepada atasan mengenai pekerjaan. Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antar sesama karyawan bahkan dengan atasan dapat berjalan dengan baik. Permasalahan komunikasi di perusahaan yang berjalan ke atas (upward communication) besar kemungkinan akan mengalami hambatan dikarenakan setiap anggota merasa tugasnya lebih penting.

Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Sunarto (2015) komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Karyawan juga harus berkomitmen dalam bekerja disuatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang berkomitmen kerja tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan semangat kerja yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang berkomitmen kerja rendah cenderung malas dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak bersemangat dalam bekerja. Komitmen yang tinggi akan menjadikan karyawan menjadi kuat dalam menghadapi tantangan dan tekanan yang ada.

Fenomena penelitian antara lain dukungan organisasi tentang insentif berdasarkan peraturan perusahaan kontrak insentif diberikan selama 6 bulan sekali, harapan karyawan adalah selama 3 bulan sekali. Belum seluruh karyawan mampu berkomuunikasi secara terbuka dengan kondisi permasalahan kerja, sehingga kendala-kendala kerja belum terlambat diselesaikan sehingga menghambat kinerja. Komunikasi dari atasan ke bawahan lebih sering secara lisan dibandingkan tertulis sehingga karyawan cepat lupa terhadap perintah atasan. Permasalahan terkait komitmen organisasi adalah belum maksimalnya kehadiran karyawan karena berdasarkan data masih terdapat karyawan yang masih tidak hadir kerja. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik mengambil judul PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NOJORONO UNIT JAMBEAN BARU KUDUS.

# 1.2. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Variabel independen penelitian adalah dukungan organisasi, komunikasi dan komitmen organisasi.
- 1.2.2. Variabel dependen penelitian adalah kinerja karyawan.
- 1.2.3. Obyek Penelitian PT. Nojorono Kudus Brak Jambean di Jalan Raya Kudus-Colo, yang bergerak di bidang pengolahan tembakau.
- 1.2.4. Subyek Penelitian ini yaitu karyawan bulanan bagian produksi pada PT.Nojorono Kudus.
- 1.2.5. Waktu penelitian ini dilakukan selama 4 bulan (jadwal terlampir).

### 1.3. Perumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang ditemui PT. Nojorono Kudus yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan antara lain :

- 1. Dukungan organisasi tentang insentif berdasarkan peraturan perusahaan kontrak insentif diberikan selama 6 bulan sekali, harapan karyawan adalah selama 3 bulan sekali.
- 2. Belum seluruh karyawan mampu berkomunikasi secara terbuka dengan kondisi permasalahan kerja, sehingga kendala-kendala kerja belum terlambat diselesaikan sehingga menghambat kinerja. Komunikasi dari atasan ke bawahan lebih sering secara lisan dibandingkan tertulis sehingga karyawan cepat lupa terhadap perintah atasan.

3. Permasalahan terkait komitmen organisasi adalah belum maksimalnya kehadiran karyawan karena berdasarkan data masih terdapat karyawan yang masih tidak hadir kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan dan ruang lingkup tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi, komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus?

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.
  Nojorono Kudus.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus.
- 1.4.4. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi, komunikasi dan komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nojorono Kudus.

# 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi PT.Nojorono Kudus Brak Jambean Baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan dukungan organisasi, komuunikasi serta meningkatkan komitmen karyawan.

