

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting bahkan bisa menjadi unsur paling penting dalam sebuah organisasi. Perkembangan jaman saat ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan negara lain yang telah maju. Organisasi harus selalu tumbuh dan berkembang, dalam hal ini peran individu didalamnya sangatlah penting dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi merupakan tujuan yang selalu ingin dicapai. Perkembangan dari sumber daya manusia didalamnya merupakan salah satu faktor penentu terwujudnya tujuan tersebut. Dibutuhkan sebuah strategi khusus dalam peningkatan pengetahuan sumber daya manusia (individu) dalam sebuah organisasi.

Manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia maka organisasi tidak akan berfungsi. Manusia merupakan faktor utama dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Dengan kata lain eksistensi organisasi diwujudkan melalui kegiatan manusia yang disebut bekerja. Oleh karena itu kompetitif dan eksistensinya organisasi tergantung atau ditentukan oleh manusia yang sangat penting artinya dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi di masa yang akan datang.

Setiap organisasi tidak dapat menolak fakta bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam mewujudkan eksistensi

organisasi berupa tercapainya tujuan organisasi, dari segi keuntungan dan manfaatnya bagi masyarakat. Potensi psikologis yang dimiliki seseorang harus dimanfaatkan untuk tujuan organisasi. Kemampuan seseorang perlu digali, disalurkan, dibina, dan dikembangkan dalam rangka peningkatan produktivitas. Kemampuan itu juga dikomunikasikan dan dihargai sehingga dapat dipertahankan dan dipergunakan secara efektif dan efisien oleh setiap pekerja. Melalui sumber daya manusia yang berkualitas maka pekerja mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

(Mangkunegara, 2011:2)

PT. WAHANA WIRAWAN (NISSAN TB. SIMATUPANG) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan mobil merk Nissan (*Dealership*) yang terdiri dari divisi Bengkel, Marketing, Finance Accounting, dan HRD. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan ini lebih

ke insentif, yaitu jika karyawan berhasil mencapai target maka karyawan tersebut akan mendapatkan insentif yang sesuai, terutama insentif yang ada di luar dari gaji.

Dalam kehidupan organisasi, baik dalam bentuk organisasi perusahaan yang berorientasi laba (profit), maupun organisasi kemasyarakatan (sosial), kerjasama para anggota organisasi di dalamnya mutlak diperlukan. Tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, keputusan yang hendak dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan, kesemuanya itu memerlukan hubungan serta kerjasama yang harmonis baik antar personal maupun kelompok. Dengan perkataan lain bahwa setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara harmonis, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien melalui kerjasama yang erat dan iklim kerja yang harmonis. Komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan khususnya dan umumnya organisasi-organisasi lain, biasanya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*).

Komunikasi internal yang terdapat di PT. WAHANA WIRAWAN (NISSAN TB. SIMATUPANG) berjalan dengan baik dan sesuai dengan alurnya, informasi dapat diterima dengan baik oleh para karyawan seperti misalnya, setiap hari Senin - Jumat untuk bagian bengkel mulai dari pukul

07.00 sampai dengan pukul 07.30 diadakan *morning briefing*, guna mengevaluasi pekerjaan sebelum dan apa yang akan ingin dikerjakan sekarang. Untuk divisi lain juga mengadakan *morning briefing*, akan tetapi hanya waktunya saja yang beda. Komunikasi atau hubungan antara atasan dengan bawahan juga diperlukan agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik.

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu budaya organisasi yang baik perlu diciptakan oleh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi perusahaan guna meningkatkan motivasi kerja kepada para pegawai.

PT. WAHANA WIRAWAN (NISSAN TB. SIMATUPANG) mempunyai budaya organisasi tersendiri dalam memecahkan masalah ataupun cara berfikir dan bereaksi. Disini Pimpinan yang memegang kendali, untuk menjalankan suatu pekerjaan ditentukan oleh atasan. Untuk budaya organisasi di perusahaan ini berjalan Struktural.

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang professional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian penghargaan pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Adapun pengertian dari penghargaan dalam perusahaan kerap dalam bentuk pemberian berupa piagam dan sejumlah uang dari perusahaan pegawai yang mempunyai prestasi. Ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena masa kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan.

Pemberian penghargaan tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa pujian. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Seorang pegawai akan mendapatkan kepuasan kerja jika mempersepsikan bahwa imbalan yang diterimanya baik berupa gaji, insentif, tunjangan dan penghargaan lainnya yang tidak berbentuk materi atas pelaksanaan pekerjaan yang dilakukannya nilainya lebih tinggi daripada pengorbanannya berupa tenaga yang telah dikeluarkannya untuk melaksanakan pekerjaan itu.

Biasanya di PT. WAHANA WIRAWAN (NISSAN TB. SIMATUPANG) penghargaan diberikan dalam bentuk finansial dan non finansial, untuk finansial yaitu berupa bonus yang akan didapat berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan dan berbeda-beda nilainya, tergantung prestasi kerja karyawan tersebut. Untuk mendapatkan bonus, perlu adanya penilaian IPM (*individual perform management*). Dan untuk penghargaan yang berbentuk non finansial yaitu berupa promosi. Di perusahaan ini promosi akan lebih cepat berjalan untuk bagian bengkel dan marketing, tetapi untuk bagian office yaitu bagian finance accounting, promosi diberikan tergantung dari kebutuhan organisasi. Adapun penghargaan individual yaitu berupa jalan jalan (setahun sekali) khusus untuk karyawan yang mencapai prestasi kerja terbaik.

Perusahaan dapat meningkatkan motivasi sebagai faktor internal karyawan sehingga tercipta kesadaran untuk menjalankan kewajibannya. Sumber daya manusia harus terus dibina dan dikembangkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan sehingga terus termotivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik.

Manfaat dari motivasi kerja adalah sebagai dorongan untuk bekerja sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang pekerja, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena mempengaruhi semangat kerja, produktivitas pekerja, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan pekerja.

Sebagai perusahaan dealership, PT. WAHANA WIRAWAN (NISSAN TB. SIMATUPANG) tidak terlepas dari permasalahan motivasi yang dialami karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan motivasi dapat dipandang sebagai masalah sentral dalam psikologis perusahaan. Motivasi juga sangat penting artinya bagi organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan motivasi, upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara melakukan komunikasi internal yang baik terhadap semua karyawan, menciptakan budaya organisasi yang harmonis, dan memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai kepada setiap karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT. WAHANA WIRAWAN (NISSAN TB. SIMATUPANG)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang) ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang) ?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang) ?
4. Apakah komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang) ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang)
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang)
3. Untuk mengetahui apakah penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang)
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Wahana Wirawan (Nissan TB. Simatupang)

1.3.2 Manfaat Penelitian :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para karyawan.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis mengenai berbagai masalah yang timbul dalam dunia kerja di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai komunikasi internal, budaya organisasi, penghargaan, dan motivasi kerja.

3. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh komunikasi internal, budaya organisasi, dan penghargaan terhadap motivasi kerja. Dan dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

