**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Abad 21 ditandai sebagai abad keterbukaan atau abad globalisasi yang berorientasi pada kualitas dalam segala usaha dan hasil kerja manusia. Dengan demikian tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia sebagai pelaku dalam pembangunan sangat diperlukan. Kondisi tersebut berimplikasi pada terjadinya perubahan yang sangat cepat dan penuh ketidakpastian serta pada tuntutan perubahan di segala bidang. Untuk itu diperlukan perhatian sungguh-sungguh terhadap pendayagunaan sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting serta merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan. Dengan kata lain manusialah yang akan meggerakkan eksistensi jalannya roda perusahaan. Sesuai dengan pendapat Kartono dalam Wartika (2013:1) bahwa: “unsur yang terpenting dalam setiap perusahaan apapun, adalah manusia sebagai sumber dan penggerak dari segala kegiatan ekonomi, dari manusialah bergantung apakah roda perusahaan akan berjalan lancar atau tidak.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan yang berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia yang aktivitasnya dimulai dari perencanaan SDM, rekruitmen dan seleksi, orientasi, pendidikan dan pelatihan, penilaian kinerja, promosi, mutasi serta pemberian imbalan atau kompensasi, kepemimpinan dan komunikasi.

Produktivitas yang tinggi merupakan suatu hal yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi, untuk mencapai hal tersebut tentunya diperlukan karyawan yang cakap, dinamis, dan terampil yang senantiasa dapat meningkatkan motivasi dan kemampuannya dalam bekerja sehingga mampu mencapai prestasi kerja terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti dikemukakan oleh Robert A. Sustemeister dalam Wartika (2013:1) bahwa prestasi kerja merupakan parameter terpenting dalam produktivitas kerja seorang karyawan, dimana prestasi kerja itu turut dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi karyawan tersebut.

Inti pokok produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan, karena tanpa prestasi kerja yang baik, tidak mungkin karyawan akan mampu memberikan hasil yang baik pula. Pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Seperti yang dikemukakan Malayu S.P. Hasibuan dalam Wartika (2013:2) bahwa : “karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai”.

Namun dalam implementasinya tidak semua karyawan mampu berprestasi secara optimal. Ada beberapa hal yang dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan, seperti dikemukakan oleh Reselt & Arwody serta Romizowsky dalam Wartika (2013:2), bahwa rendahnya prestasi kerja itu dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu :

1. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan
2. Kurangnya insentif/tidak tepatnya insentif yang diberikan
3. Lingkungan kerja yang tidak mendukung
4. Tidak adanya motivasi

Komunikasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena tanpa komunikasi yang baik organisasi atau perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik. Manusia di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama kelompok dan masyarakat. Di dalam kelompok ataupun organisasi selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok yang terdiri dari atasan dan bawahannya.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka dalam diri karyawan perlu adanya sebuah dorongan yang memotivasi karyawan agar bersedia melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab. Adapun dorongan-dorongan tersebut diantaranya adalah komunikasi baik secara horizontal antar karyawan maupun vertikal antar karyawan dengan atasan serta iklim organisasi (kerja) yang kondusif.. Komunikasi yang baik antar karyawan dan iklim organisasi yang kondusif diduga dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan.

Komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor, atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Untuk membentuk suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja dan hal tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga prestasi kerja dari karyawan tersebut meningkat.

Iklim organisasi merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh karyawan, perhatian terhadap iklim organisasi ini sangat diperlukan karena merupakan upaya yang mendukung karyawan agar tetap produktif, bahkan mungkin dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Setiap organisasi mempunyai iklim yang berbeda dalam mempengaruhi perilaku anggotanya. Oleh karena itu organisasi harus menciptakan suatu iklim yang memungkinkan tercapainya suatu tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Gilmer dalam Wartika (2013:1) bahwa iklim organisasi adalah karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi orang lain dalam organisasi tersebut.

Dalam bekerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi lingkungan tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut. Sebagaimana diungkap Ghiselli dan Brown dalam Idrus (2006:94) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Steers dalam Idrus (2006:94) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu lingkungan luar dan lingkungan dalam. Lingkungan luar umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi, sedangkan lingkungan dalam merujuk pada faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan kultur dan sosial di tempat berlangsungnya kegiatan. Lingkungan dalam ini biasanya disebut dengan istilah iklim organisasi.

Dalam merespon iklim organisasi setiap individu mempunyai penilaian yang berbeda karena manusia mempunyai kebutuhan, harapan, serta kepercayaan pribadi yang berbeda-beda. Bila karyawan memberikan persepsi yang positif terhadap iklim organisasi yang dirasakannya maka karyawan akan membentuk sikap positif sehingga menjalankan tugasnya dengan baik dan menghasilkan prestasi kerja yang optimal, tapi sebaliknya apabila karyawan memberikan persepsi yang negatif maka akan memunculkan sikap negatif yang akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang akhirnya dapat merugikan perusahaan.

PT. Bank SulutGo Cabang Bitung yang merupakan objek dari penelitian ini, merupakan instansi/perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan yang mengelola keuangan pemerintah daerah yang melayani nasabah Pegawai Negeri Sipil maupun nasabah umum, dituntut untuk mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat melayani kebutuhan nasabah secara efektif dan efisien. Penerapan komunikasi dan iklim organisasi adalah merupakan faktor penting di dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga prestasi kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung juga meningkat. Berdasarkan hasil observasi yang telah penulis lakukan selama melaksanakan magang di kantor tersebut proses komunikasi yang terjadi di PT. Bank SulutGo Cabang Bitung masih kurang baik sehingga menimbulkan suasana/iklim orgnisasi yang kurang kondusif pada saat bekerja. Pada saat bekerja para karyawan masih memilih bekerja secara individualis daripada bekerja secara tim sehingga komunikasi antar satu karyawan dengan karyawan yang lain masih harus diperbaiki. Selain itu masih ada karyawan tetap yang menganggap remeh karyawan kontrak sehingga sempat terjadi pertikaian antara mereka berdua dan hal tersebut membuat iklim kerja di PT. Bank SulutGo Cabang Bitung menjadi tidak nyaman karena ada karyawan yang saling bertikai. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh terhadap suasana lingkungan kerja, dan bisa menyebabkan produtivitas kerja para karyawan menurun sehingga tidak dapat mencapai prestasi kerja terbaik mereka. Dan jika hal tersebut terjadi tentu akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan.

Berangkat dari pemikiran tersebut di atas maka penulis berkeinginan untuk mengetahui penerapan sistem komunikasi dan iklim kerja organisasi yang ada di PT. Bank SulutGo Cabang Bitung dengan mengangkat judul penelitian : ***”Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung”***.

* 1. **Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah dan hasil observasi di lapangan, dapat diindentifikasikan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Proses komunikasi antar sesama karyawan belum berjalan dengan baik.
2. Iklim kerja antar sesama karyawan belum tercipta.
3. Produktivitas kerja beberapa karyawan cenderung menurun.
   1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Komunikasi pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung ?
2. Bagaimana penerapan Iklim Organisasi pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung ?
3. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung ?
4. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung
5. Bagaimana pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung ?
   1. **Tujuan dan Manfaat**
6. **Tujuan**

Dari rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan Komunikasi pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung.
2. Untuk mengetahui penerapan Iklim Organisasi pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Bitung.
6. **Manfaat**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan Komunikasi, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja Karyawan.

1. Bagi Pihak Akademisi

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengalaman dan keterampilan di bidang Manajemen serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam membuat karya ilmiah dimasa yang akan datang.

1. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.