

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tolak ukur yang bisa digunakan dan mempengaruhi kualitas efektivitas kerja karyawan pada PT Machiko Jaya Indonesia salah satunya adalah kemampuan komunikasi dan budaya organisasi. Efektivitas kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan. Menurut Hasibun (2016:105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dan mencapai tujuan meliputi kuantitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Pentingnya efektivitas kerja karyawan menuntut manajemen untuk menerapkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan dari berbagai faktor Djaelani et al., (2021:21). Sebagai elemen kunci sentral, SDM menentukan keberhasilan implementasi, kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah Nova et al., (2023:12). Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar *lipservice* saja. Karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan efektivitas kerja karyawan pada PT. Machiko Jaya Indonesia perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Efektivitas kerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan. Karyawan dituntut untuk bekerja maksimal dengan menggunakan sumber daya yang ada Ernawati et al., (2020:11). Terkadang sumber daya yang disediakan tidak mampu mendukung pekerjaannya tetapi karyawan harus dapat melakukan pekerjaannya Mardikaningsih et al., (2022:31).

Efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan observasi penulis, permasalahan penilaian hasil efektivitas kerja yang sesuai indikator terjadi di PT Machiko Jaya Indonesia terjadinya belum mencapai target. Berikut data penilaian hasil kerja PT Machiko Jaya Indonesia yang disajikan dalam bentuk tabel 1.1

Tabel 1.1 Rata-rata Penilaian Efektivitas Kerja Periode 2024

| PERILAKU KERJA | Nilai | | Keterangan |
|--------------------------------|----------|--------------|-----------------|
| | Target % | Realisasi % | |
| Kuantitas Kerja | 80 | 72,80 | Tidak Terpenuhi |
| Kualitas Kerja | 80 | 68,75 | Tidak Terpenuhi |
| Kerjasama Tim | 80 | 72,59 | Tidak Terpenuhi |
| Kepemimpinan | 80 | 71,83 | Tidak Terpenuhi |
| Rata-rata nilai perilaku kerja | | 71,49 | |
| HASIL KERJA | | | |
| Kuantitas Kerja | 80 | 73,5 | Tidak Terpenuhi |
| Kualitas Kerja | 80 | 70 | Tidak Terpenuhi |
| Kerjasama Tim | 80 | 70,15 | Tidak Terpenuhi |
| Rata-rata hasil kerja | | 71,22 | |

Sumber :Data internal PT Machiko Jaya Indonesia, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa persentase hasil penilaian efektivitas kerja karyawan PT Machiko Jaya Indonesia belum mencapai standar nilai target perusahaan. Nilai rata-rata perilaku kerja sebesar 71,49% dan nilai-nilai hasil kerja 71,22% dengan standar penilaian kerja cukup. Standar nilai kerja dimulai angka 91-100 kategorikan sangat baik, angka 80-90 kategori baik, 70-90 kategori cukup, angka 61-69 kategori kurang dan 60< kategori buruk. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah efektivitas kerja, yang menyebabkan karyawan kurang efektif dalam menyelesaikan tugas mereka

dan berdampak buruk pada karyawan.

Berdasarkan observasi dengan beberapa karyawan di PT Machiko Jaya Indonesia yaitu adanya beberapa masalah terkait dengan karyawan yang kurang produktif, seperti para karyawan belum dapat menyelesaikan tugas dengan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan karena kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga hal tersebut menjadikan kurangnya efektivitas karyawan dan perusahaan tidak melakukan *briefing* sebelum melaksanakan pekerjaan, hal tersebut menjadikan antar karyawan mengalami kurangnya komunikasi sehingga membuat efektivitas kinerja yg menurun. Peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan indikator mengenai efektivitas kerja kepada karyawan PT Machiko Jaya Indonesia. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Efektivitas Kerja Karyawan pada Tahun 2024 di PT Machiko Jaya Indonesia

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|------------------|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1. | Saya mampu mencapai target sesuai beban volume yang ditetapkan | 35% | 65% |
| 2. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan berupa hasil yang baik | 45% | 55% |
| 3. | Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan | 30% | 70% |
| 4. | Saya mampu mengerjakan dengan baik dan mengikuti standar waktu ditetapkan | 60% | 40% |
| Jumlah Responden | | 20 | |

Sumber :Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan PT Machiko Jaya Indonesia dapat dilihat 30% responden yang menyatakan mampu menyelesaikan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, sedangkan 70% responden tidak mampu. Hal ini menandakan kesulitan dalam multitasking atau dalam mengelola beberapa tugas sekaligus, yang bisa menjadi tanda perlu adanya pelatihan manajemen prioritas dan efisiensi kerja. Hal ini menandakan

kesulitan dalam multitasking atau dalam mengelola beberapa tugas sekaligus, yang bisa menjadi tanda perlu adanya pelatihan manajemen prioritas dan efisiensi kerja. Dengan demikian hasil ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam hal pengelolaan beban kerja dan kemampuan multitasking, baik melalui pelatihan maupun evaluasi sistem kerja yang ada .

Peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan indikator mengenai kemampuan komunikasi pada karyawan PT Machiko Jaya Indonesia. Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3 Hasil Pra-survei Kemampuan Komunikasi pada Tahun 2024 d
PT Machiko Jaya Indonesia**

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|------------------|---|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1. | Saya memiliki kemampuan dalam menyampaikan ide dengan jelas kepada atasan | 45% | 55% |
| 2. | Saya selalu menerima respon terhadap karyawan lain atau atasan jika ada kendala | 55% | 45% |
| 3. | Saya memberitahukan atasan saya mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung | 55% | 45% |
| Jumlah Responden | | 20 | |

Sumber :Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan PT Machiko Jaya Indonesia dapat dilihat 45% responden yang merasa mampu menyampaikan ide mereka dengan jelas, sedangkan 55% merasa tidak mampu. Ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden menghadapi kesulitan dalam menyampaikan ide atau pendapat mereka kepada atasan. Kemungkinan penyebabnya bisa terkait rasa kurang percaya diri, hambatan komunikasi, atau kurangnya kesempatan untuk berbicara secara terbuka.

Dengan demikian hasil ini menunjukkan perlunya diharapkan lebih banyak karyawan yang merasa nyaman dan mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif, sehingga dapat berkontribusi lebih baik dalam lingkungan kerja. Menurut Danang

(2021:69) mengenai komunikasi adalah proses dimana individu, kelompok atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan terhadap orang lain, kelompok atau organisasi. Menurut penelitian terdahulu Robert (2020:17) menyatakan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner yang sesuai dengan indikator mengenai budaya organisasi PT Machiko Jaya Indonesia. Hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Budaya Organisasi pada Tahun 2024 di PT Machiko Jaya Indonesia

| No | Pernyataan | Jawaban | |
|------------------|--|---------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1. | Saya mendapatkan penghargaan jika berhasil mencapai target | 30% | 70% |
| 2. | Saya dituntut bekerja lebih teliti | 40% | 60% |
| 3. | Saya dituntut untuk mencapai hasil yang sudah ditetapkan | 70% | 30% |
| Jumlah Responden | | 20 | |

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti ke 20 karyawan PT Machiko Jaya Indonesia dapat dilihat 30% responden yang merasa mendapatkan penghargaan ketika berhasil mencapai target, sedangkan 70% merasa tidak mendapatkan penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kurang dihargai atas pencapaian mereka. Kurangnya penghargaan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian hasil ini menunjukkan perlunya organisasi perlu memperbaiki sistem penghargaan untuk memastikan bahwa karyawan yang mencapai target mendapatkan pengakuan yang layak. Selain budaya organisasi bahwa karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang efektif pada karyawan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2020:247), budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa budaya dapat menjadi suatu keunggulan suatu perusahaan apabila budaya tersebut dapat mendukung tujuan organisasi dan membuat organisasi dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman yang semakin cepat. Menurut penelitian terdahulu (Nimas et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua dan ketiga ditolak. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Kemudian penelitian ini terdapat adanya GAP dari penelitian terdahulu yang dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5 Gap Riset Penelitian

| Variabel yang diteliti | Peneliti | Hasil Penelitian |
|-------------------------------|---|---|
| Kemampuan Komunikasi | (Robert Fransiska,2019) (Arif R.,& Muhammad D.A & Yayat,2019) (Fauziah N.S,2018) | Kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan |
| | (Yuyun Yuningsih ,2021) (Muhammad A.& Andy L& Sy.Nurul S. & Norvadewi,2020) | Kemampuan komunikasi tidak berpengaruh signifikan pada efektivitas kerja karyawan |
| Budaya Organisasi | (Nimas A.A.U.I.,2020) Muhammad R. Y.,& Wahyu R& Hasan U.,& Muhamad N,2023) (Tesalonika M.Y.,& Lucky O.H.D & Jacky S.B.S 2023) | Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja |
| | (Wulan S.G,2019) (Handoyo M Helena.S.,2020) | Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber :Data diolah peneliti (2024)

Oleh karena itu dirasa perlu untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang **“Pengaruh Kemampuan Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Machiko Jaya Indonesia.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi ruang lingkup permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT Machiko Jaya Indonesia
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT Machiko Jaya Indonesia

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT Machiko Jaya Indonesia
2. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT Machiko Jaya Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan– kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Manfaat Bagi Akademis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian–penelitian selanjutnya dan memberikan masukan bagi kalangan civitas akademika khususnya yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Umum

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk pembelajaran dan penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan lain yang sedang menghadapi permasalahan yang sama.

1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Agar peneliti ini lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan masalah serta tujuan peneliti. Maka penulis membatasi ruang lingkup masalah yaitu sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi pada pengaruh kemampuan komunikasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan di PT Machiko Jaya Indonesia

1.6 Sistematika Pelaporan

Sistematika Penulisan digunakan untuk memberikan ringkasan dari penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang mencakup rincian subjek dan topik yang dibahas dalam setiap bab. Berikut ini adalah sistematika penulisan penelitian :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan ruang lingkup atau pembatasan masalah

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori penelitian ini, yang digunakan untuk merumuskan masalah hipotesis dan menginterpretasikan data. Teori-teori ini menjabarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian sebelumnya, termasuk pemahaman dan konsep variabel kemampuan komunikasi, variabel budaya organisasi dan variabel efektivitas kerja karyawan.