

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

Semua perusahaan memiliki tujuan yang sangat ideal, yaitu bertahan dan terus meraih keuntungan secara maksimal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang baik dan handal. Hal yang paling utama harus dimiliki oleh perusahaan adalah adanya sumberdaya manusia yang baik yang ditopang oleh adanya aspek komunikasi organisasi, prosedur kerja, dan kompensasi yang baik.

Ketiga aspek tersebut merupakan hal yang berharga bagi suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan kemampuan bersaing untuk bisa mempertahankan usaha dan memenangkan persaingan bisnis. Ketiga aspek tersebut akan memperkuat daya saing perusahaan.

Komunikasi organisasi akan berperan dalam mentransformasikan visi dan misi perusahaan kepada semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Komunikasi yang baik akan menghasilkan respon yang baik dalam menjalankan program perusahaan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dalam organisasi akan menghasilkan respon yang buruk dari sumber daya manusia dalam organisasi dalam menjalankan program-programnya.

Komunikasi organisasi merupakan perilaku perorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi (Face dan Faules, 2016:33). Komunikasi organisasi merupakan sebuah proses interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam rangka menyampaikan maksud atau pesan tertentu.

Komunikasi organisasi yang baik akan mendorong sumber daya manusia perusahaan bekerja dengan baik dan efektif sehingga kinerja yang diraih juga tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan komunikasi organisasi yang efektif yang mampu menciptakan suasana dan kondisi kerja yang kondusif. Komunikasi yang efektif akan mampu memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Selain komunikasi, perusahaan perlu menciptakan prosedur kerja yang baik. Prosedur kerja yang baik akan memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam bekerja. Prosedur kerja juga akan memberikan batasan-batasan yang tidak boleh dilanggar karyawan sehingga karyawan akan terhindar dari kesalahan.

Wijana (2012:27) menyatakan bahwa prosedur adalah rangkaian langkah atau kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain secara esensial yang diikuti pendekatan fungsional. Prosedur adalah tahap-tahap yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Prosedur kerja yang baik akan dapat mencapai target pekerjaan. Dengan mentaati prosedur kerja maka kinerja karyawan akan tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan prosedur yang tepat. Prosedur yang tepat selalu mempertimbangkan kejelasan sekaligus memperhatikan kondisi kemampuan karyawan. Dengan demikian prosedur kerja dapat menjadi acuan yang efektif bagi karyawan bukan justru menjadi aturan yang membelenggu kreativitas karyawan.

Komunikasi dan prosedur kerja masih membutuhkan dorongan dari sisi kompensasi dalam hal ini gaji atau upah karyawan. Sebaik apapun komunikasi dan prosedur kerja diciptakan tanpa ada sistem penggajian yang baik maka akan sulit mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu

merancang penggajian karyawan yang mampu mendorong semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Kompensasi menurut Ardana (2012:153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh *karyawan* sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Pangabean (dalam Subekhi dan Jauhar 2012:176) mendefinisikan kompensasi adalah setiap bentuk lingkungan kerja yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Pemberian balas jasa atau lingkungan kerja kepada karyawan juga merupakan bentuk apresiasi yang cukup baik yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk apa saja. Samsudin (2016:187) menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi dapat memicu semangat karyawan dalam bekerja, disamping itu juga meningkatkan daya saing kompetitif antara sesama karyawan untuk menjadi yang terbaik sehingga mendapatkan kompensasi dari perusahaan.

CV Marga Sarana Abadi Surabaya merupakan perusahaan yang sedang berkembang dan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi. Selama ini CV Marga Sarana Abadi Surabaya memiliki permasalahan dalam kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan adanya produktivitas karyawan yang tidak stabil atau cenderung mengalami fluktuasi.

Kondisi kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif tersebut perlu dideteksi penyebabnya. Salah satunya adalah meneliti atau menguji apakah

fluktuasi kinerja karyawan tersebut dipengaruhi oleh komunikasi, prosedur kerja, dan gaji karyawan.

Dari latar belakang pemikiran diatas, peneliti hendak menelusuri lebih jauh pengaruh komunikasi, prosedur kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya. Karena itu, judul dari penelitian ini adalah "Pengaruh komunikasi, prosedur kerja, persepsi dan gaji terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya" .

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?
2. Apakah prosedur kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?
3. Apakah gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?
4. Apakah komunikasi, prosedur kerja, dan gaji berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh prosedur kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya .
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap Kinerja Karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, prosedur kerja, dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Marga Sarana Abadi Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat sebagai tambahan kajian pustaka dan teori terkait dengan penelitian tentang komunikasi, prosedur kerja, gaji dan kinerja karyawan pada perusahaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti : Dengan penelitian ini, penulis mendapatkan tambahan pengetahuan dan pengalaman dibidang studi lapangan.
- b. Bagi kampus : Sebagai tambahan referensi untuk penelitian lanjutan tentang tema manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi Perusahaan : dengan adanya penelitian ini bisa diharapkan bisa menjadi sumbangsih pemikiran dan evaluasi guna sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan memajukan perusahaan.