

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Adanya perusahaan, baik perusahaan kecil ataupun besar, sangat berkaitan erat dengan unsur sumber daya yang terdapat pada perusahaan. SDM, teknologi dan modal adalah faktor yang sangatlah krusial untuk menciptakan produktivitas dan mutu produk. Sumber itu haruslah dialokasikan dengan efektif, untuk mewujudkan hasil yang maksimal. Dalam mewujudkan tujuan dibutuhkan usaha yang ditunjang oleh seluruh pihak secara organisasi baik pihak karyawan ataupun manajemen.

Umumnya sebuah perusahaan bukan hanya menginginkan SDM yang terampil dan cakap, namun lebih penting lagi, perusahaan menginginkan pekerjanya bersedia bekerja secara giat serta memiliki harapan guna meraih hasil yang maksimal. Hal itu dikareakan keberhasilan sebuah perusahaan ataupun perusahaan ditentukan oleh manusia ataupun karyawan tersebut sendiri. Manajemen perusahaan bisa berlangsung secara baik jika SDM sanggup menjalankan dua-duanya, sehingga akan melancarkan capaian tujuan organisasi. Berdasar hal ini bisa dinyatakan jika SDM mempunyai peran untuk mencapai keberhasilan perusahaan ataupun organisasi menjadi satu kesatuan yang termasuk akumulasi dari hasil kerja karyawan yang memiliki prestasi yaitu kinerja.

Dalam suatu perusahaan, pembagian kerja wajib dibutuhkan, karena jika tidak ada pembagian kerja maka para karyawan akan bekerja sesuai keauannya sendiri dan tidak memperhatikan sasaran perusahaan dengan menyeluruh yang memberikan akibat tidak terwujudnya tujuan perusahaan / setidaknya tujuan perusahaan kinerjanya akan terhambat. Oleh karenanya sebuah perusahaan harus terdapat pembagian kerja yang baik yang bisa memberi penjelasan untuk

para karyawan guna menjalankan tugasnya secara baik selaras pada beban kerja yang merupakan tanggung jawabnya, maka proses organisasi bisa berlangsung tanpa kendala. Pembagian kerja yang efektif haruslah disertai dengan penempatan karyawan di lokasi yang tepat. Disamping penempatan karyawan di lokasi yang tepat perlu memperhatikan pula terkait penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja pada sebuah perusahaan bisa menurunkan beban karyawan dan menghemat waktu reproduksi yang diperlukan maka menciptakan produk yang banyak dengan waktu singkat dalam suatu perusahaan. Pembagian kerja pada organisasi harus memposisikan individu yang tepat bagi pekerjaan yang sesuai, maka dengan terdapatnya pembagian kerja ditujukan agar menciptakan hasil kerja yang baik dan mempermudah pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Pembagian kerja yang tidak selaras pada keahlian maupun tidak jelas bisa memberi kerugian untuk organisasi. Sebab pegawai kurang memahami pekerjaan yang merupakan tanggung jawab mereka, maka akan menyulitkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

Pengertian pembagian kerja sesuai pemaparan Hasibuan (2017) pembagian kerja yakni informasi tertulis yang menjelaskan keadaan pekerjaan, hubungan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab, serta aspek pekerjaan dalam sebuah organisasi, sebab mungkin karyawan mampu diberikan tugas yang banyak, namun bagaimanakah dengan penyelesaiannya. Pembagian kerja dilaksanakan berasumsi bahwasanya kian rendah tugas yang diberikan sehingga kian cepat penyelesaiannya, kian ringan tenaga yang dipergunakan, kian mudah penggunaan pikiran, kian efisien juga biaya yang dipergunakan.

Fenomena di lapangan, khususnya di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, kebijakan pimpinan perusahaan dalam menentukan pembagian kerja karyawan selalu berpedoman pada pola komunikasi yang ada di perusahaan dan juga berdasarkan karakteristik individu. Disamping itu pimpinan PT. Satria

Wicaksana Sejati di Gresik juga sering mempertimbangkan budaya organisasi untuk menentukan pembagian kerja karyawan. Pertimbangan-pertimbangan ini dipakai oleh pimpinan PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik dengan tujuan agar setiap jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan bisa dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pola komunikasi yaitu cara untuk menyampaikan pesan menggunakan simbol seperti lambang maupun melakukan komunikasi dengan bertatap muka selaras pada kesepakatan dua pihak, maka bisa dipahami dengan cepat. Dalam suatu hubungan karyawan, komunikasi sangatlah dibutuhkan dalam mengontrol emosi, mencurahkan rasa amarah, memberi informasi, dan guna memberi motivasi kepada karyawan. Penerapan pola komunikasi pada sebuah perusahaan merupakan wujud untuk saling memberikan pengaruh antar sesama karyawan pada proses memotivasi diri. Perusahaan sangatlah memiliki peran penting pula untuk mengajarkan dari hal kecil hingga hal besar. Dalam suatu perusahaan, komunikasi merupakan suatu aktivitas sehari-hari. Menukar pesan antar karyawan adalah syarat yang dibutuhkan bukan hanya guna mempertahankan namun guna menghidupkan perusahaan tersebut juga. Pola komunikasi sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, berarti jika komunikasi informal, formal, proses komunikasi, maupun bentuk komunikasi bertambah, sehingga capaian karyawan meningkat pula. Apabila komunikasi informal, formal, bentuk serta proses komunikasi mengalami penurunan, sehingga capaian karyawan menurun pula (Lubis dan Furbani, 2018).

Karakteristik merupakan ciri dari demografi misalnya usia, jenis kelamin, status sosial, misalnya pekerjaan, tingkat pendidikan, ras serta status perekonomian, sementara data cultural mengangkat tingkat pendidikan, agama, pekerjaan, adat istiadat, penghasilan serta yang lain. Menurut Robbins (2015), karakteristik seseorang merupakan cara memandang suatu objek lalu mencoba

menafsirkan suatu hal yang dilihat. Sedangkan menurut Rahman (2013), karakteristik seseorang yaitu ciri khas yang membuktikan perbedaan individu terkait inisiatif, motivasi, potensi supaya tetap tegar menyelesaikan tugas hingga selesai ataupun menyelesaikan permasalahan dan bagaimanakah menyelaraskan perubahan yang berhubungan kuat dengan lingkungan yang memberi pengaruh capaian seseorang. Berdasar sejumlah pemaparan ahli tersebut bisa ditarik kesimpulan jika faktor karakteristik individu merupakan karakter seseorang ataupun ciri-ciri individu yang menunjukkan kondisi orang itu yang sesungguhnya dan membedakan dari orang lainnya. Masing-masing individu mempunyai tujuan, opini, kemampuan maupun kebutuhan yang tidak sama. Ketidaksamaan tersebut bisa terbawa pada dunia kerja, dimana bisa menimbulkan kepuasan antar orangnya tidak sama juga, walaupun bekerja di tempat sama. Dengan demikian sifat karyawan adalah salah satu unsur terpenting pada fungsi manajemen SDM.

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang memudahkan anggota organisasi memahami tindakan yang bisa diterima ataupun tidak pada perusahaan. Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangatlah strategis dalam memotivasi maupun menambah efektifitas capaian organisasi, menjadi alat ukur dalam menetapkan arah organisasi, mengarahkan suatu hal yang boleh dilaksanakan maupun yang tidak boleh dilaksanakan, cara mengalokasikan sumber daya organisasional, dan menjadi alat dalam menyelesaikan permasalahan ataupun peluang dari lingkungan eksternal dan internal. Hal yang paling dasar dari budaya organisasi yaitu menjadi sistem kontrol sosial untuk anggota organisasi dalam mengontrol tingkah laku yang diinginkan supaya selaras pada tujuan organisasi (Schein, 2014). Konsep budaya organisasi, adalah dimensi untuk memahami tingkah laku organisasi. Konsep ini sangat penting ketika berbagai ragam budaya yang berbeda masuk ke Indonesia. Budaya organisasi bisa memberi pengaruh pada profesionalisme kerja pegawai, sebab melahirkan

hubungan antar pegawai serta pola tingkah laku untuk pekerja dalam memberi potensi paling baik untuk mendayagunakan peluang yang diberikan organisasi. Nilai yang diyakini bersama pada organisasi menjadikan karyawan nyaman ketika bekerja, mempunyai kesetiaan serta komitmen dan menjadikan karyawan berupaya lebih giat, menambah kinerja, serta menjaga keunggulan kompetitif. Budaya organisasi adalah strategi krusial untuk organisasi dalam memotivasi kinerja karyawan secara efektif.

Mengingat pentingnya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi dalam pembagian kerja di suatu perusahaan maka penulis mempersiapkan Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Pola Komunikasi, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Pembagian Kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.”**

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang di atas, serta agar penelitian lebih terarah maupun lebih fokus sehingga peneliti mengemukakan rumusan permasalahan yaitu :

1. Apakah pola komunikasi memberi pengaruh pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik?
4. Apakah pola komunikasi, karakteristik individu, budaya organisasi berpengaruh pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.
4. Untuk mengetahui pengaruh pola komunikasi, karakteristik individu, budaya organisasi pada pembagian kerja di PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharap penelitian memberi manfaat untuk berbagai pihak tertentu yakni manfaat untuk dunia/kalangan akademis serta manfaat bagi dunia/kalangan praktisi terutama kepada manajemen PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik.

Manfaat penelitian yaitu:

1. Untuk peneliti, diharap penelitian mampu memberikan pengetahuan pola komunikasi, budaya organisasi serta karakteristik individu pada pembagian kerja pegawai, maka penulis sanggup menrapkan teori yang didapat ketika kuliah.
2. Untuk Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya, hasil penelitian dapat digunakan menjadi salah satu pemikiran mengenai dinamika perkembangan Perguruan Tinggi.
3. Untuk manajemen PT. Satria Wicaksana Sejati di Gresik, diharap penelitian bisa memberi saran untuk pihak manajemen pada upaya menambah efektifitas dan efisiensi pembagian karyawan dengan melihat dari sisi pola komunikasi, karakteristik individu, dan budaya

organisasi yang pada akhirnya bisa menjadikan kinerja pegawai dalam perusahaan meningkat.

4. Untuk ilmu pengetahuan, hasil penelitian diharap bisa dijadikan pertimbangan maupun masukan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, terkhusus dibidang manajemen SDM yang berhubungan dengan pola komunikasi, karakteristik individu, budaya organisasi dan pembagian kerja pegawai.

