

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada organisasi, tugas yang diperlukan dengan alasan bahwasanya sebagai salah satu majunya perusahaan. Sehingga sumber daya manusia sangatlah penting dan harus diawasi dengan serius. Untuk mengejar prestasi dan daya tahan organisasi, seorang pemimpin harus secara konsisten mengikuti dan bekerja pada sumber daya manusianya, yang selanjutnya dapat mengembangkan *job performa*.

Persaingan dalam *home industri* sangat ketat karena *owner* bersaing untuk memberikan barang-barang berkualitas. Suatu barang yang berkualitas dilihat dari hasil akhirnya atau barang tersebut layak untuk diiklankan. Untuk membuat barang berkualitas, bisnis harus fokus pada pelaksanaan pekerja sehingga dapat menyaingi berbagai perusahaan. Performa pekerja dalam bisnis dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen seperti yang diungkapkan oleh Kuswandi (2016: 27) diantaranya korespondensi, budaya hierarkis dan tempat kerja. Variabel-variabel ini mempengaruhi pameran tenaga kerja namun ada dampak kritis dan tidak ada dampak besar. Menurut Sutrisno (2016:31) pelaksanaan adalah prestasi dalam menyelesaikan suatu usaha.

Salah satu pendukung terbentuknya pelaksanaan yang baik adalah adanya korespondensi yang baik dan lancar antara administrasi dan perusahaan sebagai individu pekerja. Mangkunegara (2015:45) menyatakan bahwa korespondensi adalah interaksi pemindahan data, pikiran. Pentingnya korespondensi bagi orang-orang tidak dapat disangkal seperti halnya untuk sebuah asosiasi. Korespondensi yang berhasil penting bagi pekerja, korespondensi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan tenaga kerja.

Selain korespondensi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan, budaya otoritatif dalam suatu perkumpulan juga dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif. Para wakil harus menguasai budaya hierarkis dengan bergaul dengan budaya otoritatif saat ini.

Dengan mengarahkan sosialisasi, dipercaya para pekerja akan mengetahui setiap bagian dari budaya hierarkis, misalnya kualitas yang diterapkan dalam pengelompokan. Kualitas dan keyakinan otoritatif adalah premis budaya hierarkis (Ernawan, 2017:88). Budaya bermanfaat adalah dimana budaya itu yang membuat persatuan kokoh dan *goal*/ organisasi dapat tercapai (Robbins, 2015: 28). Definisi elektif Menurut Griffin (2015: 59) menyatakan bahwa budaya otoritatif adalah sekelompok kualitas, yang diakui dalam setiap kasus valid. Dengan bantuan organisasi dalam bekerja dengan budaya otoritatif, tempat kerja yang memadai dapat memberikan daya tarik presentasi yang layak kepada tenaga kerjanya, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang normal (Handoko, 2016:9). Sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi tenaga kerja dalam menyelesaikan kewajiban mereka terhadap asosiasi. Tempat kerja merupakan segmen yang signifikan dalam menyelesaikan latihan kerja.

Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Adi (2016) membuktikan bahwasanya korespondensi dan budaya otoritatif terdapat signifikansi terhadap pelaksanaan tenaga kerja. Selain itu, sesuai penelitian yang diarahkan oleh Purnawati (2021) menyatakan bahwa surat menyurat, budaya otoritatif dan tempat kerja ada hal positif yang dilakukan. Ini menyiratkan bahwa semakin baik korespondensi yang terjadi, semakin membumi budaya otoritatif yang terbentuk dan semakin baik keadaan tempat kerja, semakin tinggi pameran pekerja.

Home Industry Kerupuk Udang Kembar Surabaya adalah industri yang disiapkan untuk membuat wafer udang buatan sendiri. Soal pembuatan wafer udang sebagian besar dalam skala terbatas, mengingat cara pembuatan udang asin tidak membutuhkan modal yang besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja Home Industry Kerupuk Udang Kembar Surabaya terjadi keributan dimana area mesin penumbuk bersebelahan dengan area pembuatan wafer yang membutuhkan lingkungan yang tenang dan memerlukan fiksasi. Ruang antar bagian dari interaksi kreasi yang rapat menyebabkan terbatasnya ruang pengembangan antar tenaga kerja sehingga jika tidak bekerja tanpa hambatan. Pencahayaan yang kurang elok dalam ruangan dapat membuat tenaga kerja kurang terlibat dalam bekerja. Adanya ventilasi yang sedikit maka suhu di ruangan meningkat dan pekerja merasa canggung saat berada di dalam ruangan

Dengan melihat hal itu yang terjadi, para ahli melakukan penelitian di Industri Rumah Tangga Kerupuk Udang Kembar Surabaya dengan memperhatikan masalah komunikasi, budaya organisasi, dan tempat kerja yang mungkin berdampak pada pelaksanaan pekerja. Untuk menunjukkan hal tersebut, analisis perlu melakukan penelitian langsung mengenai “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Home Industry Kerupuk Udang Kembar Surabaya”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diajukan permasalahan sebagai berikut :

1. Apa komunikasi berpengaruh signifikan kah terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya ?
2. Apa budaya organisasi berpengaruh signifikan kah terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya ?
3. Apa lingkungan kerja berpengaruh signifikan kah terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya ?
4. Apa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan kah terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Mencari tahu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
2. Mencari tahu pengaruh pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.
3. Mencari tahu pengaruh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

4. Mencari tahu pengaruh Mencari tahu pengaruh Mencari tahu pengaruh pengaruh secara simultan komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

Penelitian ini guna meningkatkan wawasan dan ilmu khususnya dalam hal komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Aspek Pengembang Ilmu Pengetahuan

Diharapkan guna menambahkan wawasan yang lebih lebar dan yang sebelumnya pernah ada tentang judul penelitian ini

3. Aspek Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi Home Industri Krupuk Udang Kembar Surabaya dalam memperbaiki manajemen sumber daya manusia yang sudah berjalan menjadi manajemen sumber daya manusia yang lebih produktif.