

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Sistem promosi jabatan PT Central Mandiri Cemerlang yang tidak terlaksana dengan baik. Dimana sistem promosi jabatan PT Central Mandiri Cemerlang yang hanya berdasarkan senioritas bukan berdasarkan karyawan yang rajin bekerja dan mempunyai kinerja yang baik serta berprestasi. Promosi jabatan dilakukan ketika ada posisi pekerjaan yang kosong. Dalam pelaksanaan jarang dilakukan karena posisi pekerjaan banyak yang sudah terisi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan PT Central Mandiri Cemerlang, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi. Seringnya terjadi kesalahan komunikasi yang mengakibatkan tingkat kesalahan kerja seperti retur penjualan yang dikembalikan oleh pelanggan tidak langsung dihitung dan dibuat laporan baik untuk perusahaan maupun pelanggan. Hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan menyebabkan kesalahan kerja di dalam perusahaan..

PT Central Mandiri Cemerlang memiliki budaya organisasi yang pelaksanaan belum berjalan dengan baik terlihat dari SOP kerja dimana setiap divisi mempunyai aturan dalam bekerja seperti setiap laporan yang selesai harus adanya acc dari manajer kemudian diserahkan kepada divisi lain, tetapi pada prakteknya SOP tidak selalu diterapkan dengan baik oleh karyawan serta budaya organisasi yang rendah juga terindikasi dari karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang masih rendah oleh karyawan.

Perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian ini dilakukan di PT Central Mandiri Cemerlang yang merupakan perusahaan bergerak distributor kereta sorong Artco. Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dibeberapa divisi bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan yang terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang”**.

### Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Sistem promosi yang masih belum sering dilakukan disebabkan posisi pekerjaan banyak yang sudah terisi.
2. Komunikasi yang terjalin antar karyawan belum berjalan dengan baik sehingga mungkin terjadinya kesalahpahaman antar karyawan.
3. Budaya Organisasi belum dilaksanakan sepenuhnya dengan baik. Hal ini terlihat dari banyaknya pelanggaran SOP peraturan perusahaan.
4. Kinerja karyawan belum maksimal dalam pencapaian target terlihat dari tidak tercapainya target perusahaan setiap bulannya.

## **Perumusan Masalah**

Perumusan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang?
4. Bagaimana pengaruh Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang?

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang

## **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan PT Central Mandiri Cemerlang  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.
4. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian

## **I.2 TInjauan Pustaka**

### **I.2.1 . Teori Promosi**

Menurut Edision, dkk (2016:231), promosi adalah Proses kenaikan golongan, pangkat atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik dan merupakan bagian dari proses perencanaan karier.

Menurut Kadarisma (2014:143-144), indikator promosi jabatan adalah :

1. Pengalaman
2. Loyalitas
3. Kejujuran
4. Prestasi kerja

### **I.2.2 . Teori Komunikasi**

Menurut Thoha (2010:167), komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Abidin (2015:35), indikator komunikasi adalah :

1. Pengirim pesan
2. Pesan
3. Saluran
4. Penerima pesan

### **I.2.3. Teori Budaya Organisasi**

Menurut Torang (2013:2), Budaya Organisasi adalah Sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Menurut Sutrisno (2013:13), indikator Budaya Organisasi adalah :

1. Komitmen pada karyawan
2. Evaluasi terhadap karyawan
3. Karier
4. Tanggung jawab

#### **I.2.4. Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2016:231), kinerja karyawan adalah Proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Bangun (2012:233), indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas Pekerjaan
2. Ketepatan Waktu
3. Kehadiran
4. Kemampuan berkerja sama

#### **I.3 . Teori Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Badriyah (2016:219), dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan harus menyedari pentingnya promosi dalam peningkatan produktivitas dan kinerja yang harus dipertimbangkan perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan perusahaan, seperti ketidakpuasan karyawan, adanya keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau masalah pemogokan kerja.

#### **I.4 Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

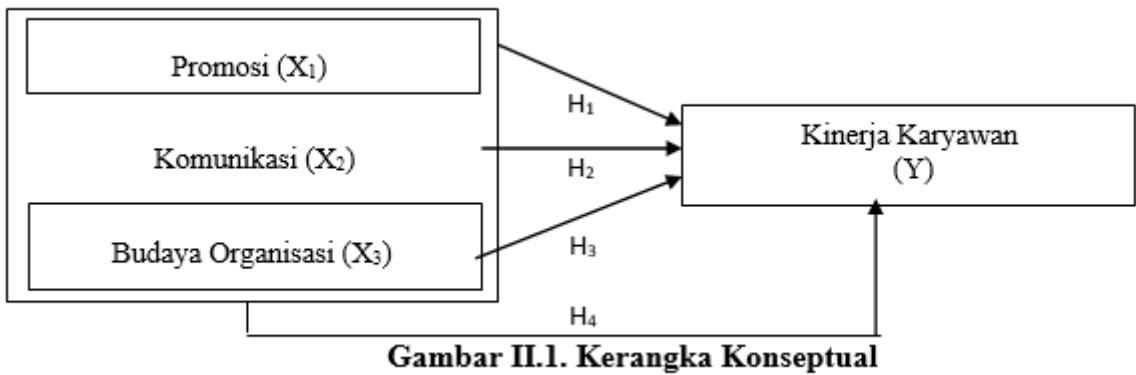
Menurut Robbin dan Coulter (2013:17), Komunikasi organisasi yang semakin baik akan mengurangi stress akibat ambiguitas pekerjaan. Demikian pula, program perencanaan kinerja seperti MBO dapat memaparkan dengan jelas tanggung jawab pekerjaan, menyediakan sasaran kinerja yang terarah dan mengurangi ambiguitas melalui umpan balik.

#### **I.5 Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Umam (2012:106), budaya perusahaan perlu dipahami dengan lebih baik karena beberapa hal berikut budaya perusahaan terlihat secara nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggan (*pride*) dan kinerja individu dan perusahaan serta bidang bisnis tidak mungkin dipahami dengan baik tanpa memerhatikan budaya perusahaan.

#### **I.6. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut:



## I.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Promosi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
- H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
- H<sub>3</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang.
- H<sub>4</sub> : Promosi, Komunikasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mandiri Cemerlang..