

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Grahaindo Kreasi Abadi selama 3 tahun terakhir:

**Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan PT. Grahaindo Kreasi Abadi**

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Persentase Bobot	2018	2019	2020
				Realisasi	Realisasi	Realisasi
1	Memiliki tanggungjawab kerja yang baik		25	22,75 %	22,10%	21,65%
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan		25	22,05%	23,05%	22%
3	Kemampuan bekerjasama dengan baik	100 %	25	20,65%	21%	20,05%
4	Memiliki rencana kerja menyeluruh dan merealisasikan tujuannya		25	22,10%	23,05%	22,65%
Total			100	87,55%	88,2%	86,35%

Sumber: HRD PT Grahaindo Kreasi Abadi

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

Budaya Organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lebih lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah pada organisasinya.

Komunikasi merupakan proses interaksi antara manusia dengan manusia lainnya dan juga interaksi antara manusia dengan lingkungan. Menurut Nurjaman & Umam (2012), definisi komunikasi adalah kata yang melingkupi setiap pola interaksi manusia dengan manusia lainnya yang berbentuk dialog biasa, membujuk, melatih, dan kompromi.

Kinerja Karyawan yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang (karyawan) untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan untuk mewujudkan performa atau kinerja. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu

menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan ataukah tidak. Menurut McCormick & Tiffin bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dan juga waktu yang dibutuhkan untuk bisa melakukan aktivitas. Sedangkan waktu kerja adalah jumlah kehadiran, keterlambatan dan juga masa kerja dari karyawan.

Prawirosentono mengungkapkan bahwa kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral.

Seiring berjalannya waktu banyak sekali perusahaan yang terus menerus dalam waktu yang singkat melakukan proses pencarian karyawan baru sehingga performa perusahaan menurun, disamping itu menambah biaya dan waktu dalam proses pelatihan bagi karyawan baru karena banyaknya pengunduran diri karyawan dengan berbagai alasan, salah satunya kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, budaya dalam organisasi dan komunikasi.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia/ karyawan yang baik. Kualitas sumber daya manusia/ karyawan dapat diukur dari kinerja karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi dan komunikasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan.

Rivai & Basri (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayanti (2009) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti: pencahayaan, suhu, keberadaan jendela, gerakan udara bebas dll mempengaruhi kinerja karyawan. Chandrasekar (2011) juga menegaskan bahwa lingkungan

tempat kerja yang tidak aman dan tidak sehat dalam hal ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak pantas, kebisingan yang berlebihan dan lain-lain mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugastugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Selain kedua faktor diatas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih – lebih mereka yang terlibat dalam organisasi. Sebab, komunikasi yang efektiflah yang dapat menjamin tercapainya tujuan – tujuan organisasi. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang dilakukan oleh Arie Puspita et al pada tahun 2016 dengan

studi kasus pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, ditemukan fenomena adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan. Selain itu berdasarkan penelitian lain yang dilakukan oleh Jujung Dwi Marta dan Dewie Triwijayanti pada tahun dengan studi kasus pada PT.X Surabaya, diperoleh hasil positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian baru dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan” study kasus pada PT. Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun Penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

Tujuan Penelitian:

- a. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan
- b. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan
- c. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Grahaindo Kreasi Abadi Tangerang Selatan

## Kegunaan Penelitian

### a. Bagi Mahasiswa

- 1) Untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh pada kenyataan dilapangan, perusahaan ataupun pada suatu lembaga organisasi / pemerintahan.
- 2) Untuk memenuhi syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran atau bahan pertimbangan atau reminder dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dimasa mendatang.

### c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih jauh mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

