

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini (Hassan, 2018). Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya (Mulyadi, 2019)

Organisasi dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi, dengan menggunakan sebuah system atau proses yang dapat mengelola SDM, yang biasa disebut dengan manajemen. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang terbaik dan mampu berkompetisi di dunia global, maka diperlukan manajemen SDM. Untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, perusahaan harus dapat memperhatikan pola kinerja karyawannya (Hadiansyah, 2017). Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan, karena setiap manusia memiliki kreativitas, rasa dan inisiatif untuk membangun sikap, maka sikap inilah yang mendasari

perilaku manusia dan tindakan manusia sehari-hari. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting, maka dapat kita lihat kenyataannya, ada perusahaan yang memiliki teknologi, Prosedur kerja dan, Struktur organisasi yang sama, tetapi manajemen perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang kompetitif dan berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan. Sutrisno (2021) kinerja mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber daya manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan. Guion (2020) menyatakan dengan kinerja yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin. Kinerja karyawan yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Supriono (2019) mengemukakan kinerja karyawan yang merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi kinerja karyawan dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi. Mulia (2020) hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya

budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Mulyadi (2021) banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Ibu Ellise Irine Yosefi selaku pimpinan manager pada PT. Urban Asia Industri Tabanan beliau menyatakan bahwa fenomena permasalahan yang terjadi adalah kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri yang menarik untuk dikaji yaitu mengenai sumber daya manusia yakni masih rendahnya kinerja karyawan. Pada saat ini telah terjadi pergeseran paradigma, dimana sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan memegang peranan penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan masih rendah Seperti kualitas kerja karyawan kurang tanggap dan cepat untuk mengambil keputusan dan keraguan sehingga kinerja karyawan rendah.

Budaya Organisasi sebagai karakteristik sangatlah penting dan kuat pada perusahaan karena nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi lebih baik atau malah lebih buruk (Aisyah, (2021). Budaya Organisasi berperan penting untuk organisasi dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang akan berjalan pada organisasi. Perusahaan yang

berkembang seperti Google, Southwest Airlines dan Apple sering mengaitkan kesuksesan mereka dengan budaya yang dibantu oleh para pemimpin mereka. Sebagian besar pemimpin sekarang memahami bahwa ketika budaya perusahaan sesuai dengan kebutuhan lingkungan eksternal dan strategi perusahaan maka karyawan dapat menciptakan organisasi yang nantinya akan sulit dikalahkan (Soedya, 2018). Suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya Organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan yang digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi. Mansur, (2017) Selain itu, Budaya Organisasi juga dapat didefinisikan secara sederhana seperti bagaimana hal-hal tersebut diselesaikan. Budaya Organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, harapan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengamalan, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, hingga harapan-harapannya untuk masa depan. Ada juga yang menggambarkan bahwa Budaya Organisasi kemudian melibatkan aturan, asumsi, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan, kebiasaan, simbol, dan nilai tertulis serta tidak tertulis (Needle,2018). Budaya Organisasi juga dikenal sebagai filosofi dasar organisasi yang membentuk keyakinan, norma, dan nilai yang ada di dalamnya yang secara lengkap dibahas merupakan berbagai nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai

tujuannya.

Fahmi (2017) bahwa Budaya Organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Torang (2018) Budaya Organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Artinya, budaya dapat secara sengaja atau tidak sengaja dipegang dan dilakukan secara turun-temurun dalam lingkungan suatu organisasi. Darodjat (2020) Budaya Organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Urban Asia Industri Tabanan mereka menyatakan bahwa fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan Budaya Organisasi pada PT. Urban Asia Industri Tabanan yaitu masih ditemukan karyawan kurang mengambil inisiatif untuk melakukan pengawasan dan pola Budaya Organisasi belum berjalan dengan baik pada PT. Urban Asia Industri Tabanan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sintya (2023) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya

organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Glupina dan Dayati (2020) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik Budaya Organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Putri dkk (2019) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mentrauk dkk (2019) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Sulistiawa dkk (2020) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi juga meningkatkan kinerja karyawan. Farhan (2021) Peranan komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi. Komunikasi yang Efektif penting bagi manajer dalam organisasi untuk menjalankan fungsi dasar manajemen, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Memimpin dan Mengontrol. Komunikasi membantu manajer untuk melakukan pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Komunikasi berfungsi sebagai dasar perencanaan Hasibuan, (2018) Semua informasi penting harus dikomunikasikan kepada manajer yang pada gilirannya harus mengkomunikasikan rencana untuk melaksanakannya. Pengorganisasian juga membutuhkan komunikasi yang efektif dengan

orang lain tentang tugas pekerjaan mereka. Demikian pula pemimpin sebagai manajer harus berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya untuk mencapai tujuan tim. Pengendalian tidak mungkin dilakukan tanpa komunikasi tertulis dan lisan. Manajer mencurahkan sebagian besar waktunya untuk komunikasi. Mereka umumnya menghabiskan waktu kurang lebih 6 jam per hari dalam berkomunikasi. Mereka menghabiskan banyak waktu untuk komunikasi tatap muka atau telepon dengan atasan, bawahan, kolega, pelanggan atau pemasok mereka. Manajer juga menggunakan Komunikasi Tertulis dalam bentuk surat, laporan, atau memo jika komunikasi lisan tidak memungkinkan. Tisna, (2020) Pentingnya komunikasi dalam suatu organisasi dapat diringkas sebagai berikut: Komunikasi meningkatkan motivasi dengan menginformasikan dan mengklarifikasi karyawan tentang tugas yang harus dilakukan, cara mereka melakukan tugas, dan bagaimana meningkatkan kinerja mereka jika tidak sesuai target, Komunikasi adalah sumber informasi kepada anggota organisasi untuk proses pengambilan keputusan karena membantu mengidentifikasi dan menilai tindakan alternatif. Komunikasi juga memainkan peran penting dalam mengubah sikap individu , yaitu individu yang terinformasi dengan baik akan memiliki sikap yang lebih baik daripada individu yang kurang informasi. Majalah organisasi, jurnal, rapat, dan berbagai bentuk komunikasi lisan dan tertulis membantu membentuk sikap karyawan. Devito (2018) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (noise), terjadi dalam suatu

konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, serta adanya kesempatan untuk melakukan umpan balik.

Shanon (2019) komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling memengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja, tidak terbatas pada bentuk komunikasi menggunakan bahasa verbal, maupun non verbal. Hovland (2017) komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk verbal) dengan tujuan untuk membentuk perilaku orang-orang lainnya (komunikan). Tubbs (2020) komunikasi adalah proses pembentukan makna diantara dua orang atau lebih. Selain itu, Westrid (2022) menambahkan bahwa komunikasi (*communication*) sebagai proses sosial dimana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan menyatakan bahwa fenomena yang berkaitan dengan komunikasi pada PT. Urban Asia Industri Tabanan yaitu kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan sehingga berpengaruh terhadap kerja sama antar karyawan, kurangnya keakraban antar karyawan sehingga menyebabkan antar karyawan kurang dalam berkomunikasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurmaidah dkk (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Indah dkk (2023) menunjukkan bahwa komunikasi

berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti semakin komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal serupa juga ditemukan oleh Yuliani (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Akbar (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor Budaya Organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga adanya tingkat kenyamanan yang dirasakan karyawan pada lingkungan kerja. Lauren (2019) Lingkungan Kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan Kerja inilah ialah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Basuki (2019) Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Hardiawan, 2017) Bayangkan jika ruangan

kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, Lingkungan Kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Netri, 2019)

Nurmaela (2021) Lingkungan Kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan. Simanjuntak (2019) Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Mardina (2020) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Marto (2021) Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua, yakni Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungan Kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian perusahaan. Jenis Lingkungan Kerja: Lingkungan fisik meliputi semua (benda atau alat, red) yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Janne dkk, 2020)

Ada dua kategori yang berada di jenis ini. Berikut di antaranya:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini bisa

berupa ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan yang tidak langsung memengaruhi kondisi manusia.

Contohnya adalah temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Darmadi, (2019) Lingkungan fisik amat terkait dengan tempat kerja atau aktivitas untuk setiap pegawai. Oleh karena itu, lingkungan fisik memengaruhi semangat dan emosi para karyawan. (Darminulinsi, 2018) Lingkungan nonfisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan. Misalnya, hubungan dengan atasan maupun dengan sesama serta bawahan. Jika merujuk pada Indeed, elemen yang terkait dengan lingkungan nonfisik ini adalah budaya perusahaan dan kondisi kerja seperti work-life balance hingga gaya hidup sehat.

Lingkungan nonfisik berpengaruh terhadap kondisi perusahaan. Perusahaan dapat menciptakan kondisi yang baik serta mendukung produktivitas orang-orang di dalamnya.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja pada PT. Urban Asia Industri Tabanan ini belum baik hasil observasi dan wawancara peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan diperoleh informasi tempat kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, udara ditempat kerja kurang bersih karena banyaknya sampah dilingkungan tempat kerja hal ini berdampak buruk bagi semua karyawan yang bekerja ditempat tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnami (2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka kinerja

karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga hasil penelitian menurut Fiona dkk (2022) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal serupa juga ditemukan oleh Firman (2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safira (2020) menunjukkan lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hartati dan Ratnasari (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Urban Asia Industri Tabanan”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri Tabanan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri Tabanan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

Urban Asia Industri Tabanan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri Tabanan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri Tabanan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri Tabanan.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Urban Asia Industri Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

a). Bagi Lembaga atau Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pimpinan untuk

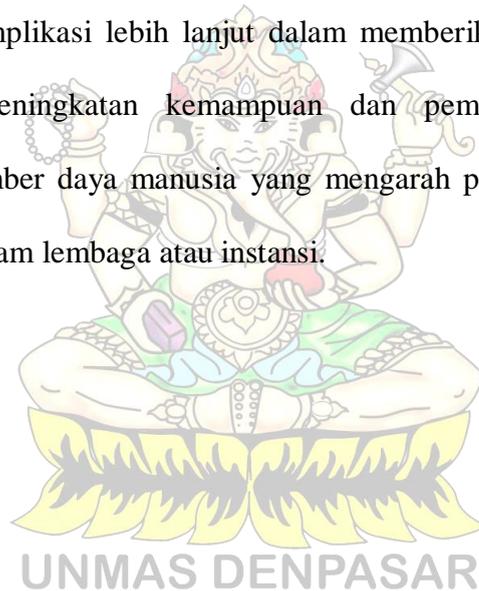
meningkatkan kinerja karyawan.

b). Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

c). Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah, serta sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam lembaga atau instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 *Grand Theory*

1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* di dasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide- ide akan masa depan keadaan yang di inginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide

(pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Wirawan (2020) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Istilah performance sering

diindonesiakan sebagai penforma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Safitriani, 2019).

Menurut Anwar (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak factor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi ; sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

3) Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Ramadeni, 2017).

Hasibuan (2019) menyebutkan sebagai alat ukur atau indikator untuk

menilai kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas kerja yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d) Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e) Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Faktor Kendala Kinerja Karyawan

Nuriada (2018) menyatakan, dalam melaksanakan tugasnya ada kalanya karyawan kurang produktif. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya sebagai berikut:

- a) Kurangnya motivasi kerja
Banyak hal yang bisa menyebabkannya. Misalnya, kompensasi yang tidak sesuai, pekerjaan tidak sesuai job specification, atasan yang tidak punya leadership yang baik, prospek karir tidak jelas, dan lain-lain.
- b) Kurangnya kemampuan
Mungkin karena kurang pengetahuan, pengalaman, atau keahlian.
- c) Waktu kerja dan beban kerja berlebihan
Bisa diakibatkan oleh pembagian kerja yang tidak merata, jumlah staf

kurang, atau mengejar deadline, yang mengakibatkan kelelahan karena bekerja melampaui ambang kemampuan normal manusia.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Maroko (2022) Budaya Organisasi khususnya arti “Budaya” tidak hanya mengacu pada adat istiadat dan kebudayaan suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Hasaan (2020) Dalam hal ini, Budaya Organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya Organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau pluralisme.

Basuki (2018) Pada dasarnya, pengertian Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, Budaya Organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya Budaya Organisasi biasanya melibatkan seluruh

pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya. Sehingga, Budaya Organisasi ini akan direfleksikan melalui kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, caranya bekerja dan ekspektasi di masa depan.

2. Pengertian Budaya Organisasi

Para ahli pun memiliki pandangan masing-masing mengenai pengertian budaya organisasi, antara lain:

Menurut Sarpin, pengertian Budaya Organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki menyatakan Budaya Organisasi biasanya digambarkan dalam arti yang sama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Sehingga setiap anggota organisasi wajib memahaminya dan bertingkah laku serta berperilaku sama. Lathans berpendapat Budaya Organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah pada perilaku anggota organisasi. Semua anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sedangkan Menurut Schein, Budaya Organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik.

3. Contoh Budaya Organisasi

Badrid (2022) Budaya Organisasi adalah konsep yang ada dalam kegiatan berorganisasi dan cakupannya cukup luas. Agar lebih memahami pelaksanaannya, berikut adalah contoh Budaya Organisasi yang layak untuk disimak.

1. Administratif Administrasi merupakan kegiatan yang mendasar dalam perusahaan karena mencakup banyak urusan, seperti, aliran keluar masuk dokumen, barang, penghitungan keuntungan, dan lain sebagainya. Dengan adanya panduan dalam mengatur hal administratif, anggota organisasi yang bertugas akan menjalankan tugasnya sesuai dengan sistem dan memberi hasil yang diharapkan.
2. Ketertiban Ketertiban dalam sebuah kegiatan berorganisasi sangatlah penting agar mampu menghasilkan performa yang baik dan setiap pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan aturan yang sudah diterapkan. Bentuk ketertiban dimulai dari tiap individu yang datang dan pulang kerja tepat waktu setiap harinya. Selain itu, menyelesaikan tugas yang diberikan sebelum tenggat waktu yang ditetapkan juga sebuah bentuk ketertiban. Tidak hanya dari individu. ketertiban juga bisa dilihat dari cara perusahaan memberikan hak karyawannya, seperti, gaji dan asuransi yang lancar, termasuk promosi dan benefit yang sesuai dengan perjanjian kerja di awal.
3. Struktur Kewenangan Perusahaan dengan struktur kewenangan atau kekuasaan yang jelas akan menemui masalah internal lebih jarang dibanding dengan perusahaan dengan struktur yang kurang jelas. Karena dalam struktur kewenangan yang jelas, masalah akan ditangani oleh

personil atau bagian yang memiliki kewenangan dan kemampuan di bidang terkait sehingga masalah tidak akan semakin membesar. Dengan kewenangan yang sesuai, maka tiap bagian dalam perusahaan akan fokus pada tugas yang diberikan dan membuat performa yang dihasilkan juga lebih maksimal.

4. Inovatif Sebuah perusahaan dituntut untuk selalu inovatif jika mau bertahan dalam waktu yang lama karena kondisi zaman yang terus berkembang. Jika Budaya Organisasi ini diterapkan dengan baik, performa perusahaan tentunya akan selalu naik karena menghasilkan hal baru yang bisa meningkatkan daya saing. Hal ini diawali dari tiap anggota organisasi yang juga harus menuangkan kreativitasnya dalam melakukan pekerjaan.

4. Dimensi/Karakteristik Budaya Organisasi

Krisnandi (2019) Pada hakikatnya, Budaya Organisasi memiliki tujuh dimensi. organisasi ini terkadang disebut juga sebagai karakteristik budaya organisasi. Pada sebagian organisasi, salah satu dimensi tersebut terkadang timbul di atas yang lainnya dan membentuk kepribadian dari organisasi tersebut serta cara anggota organisasi tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Tujuh dimensi atau karakteristik Budaya Organisasi adalah sebagai berikut.

a) Inovasi dan Mengambil Risiko

Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil, risiko. Kebiasaan para manajer mendorong karyawan untuk Bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasi di dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

b) Perhatian pada Detail

Tingkat di mana para karyawan diharap untuk menampilkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap detail. Para karyawan harus selalu diarahkan untuk secara bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut menyangkut masalah-masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun pekerjaan itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

c) Orientasi Hasil

Tingkat di mana para manajer memusatkan perhatian kepada hasil-hasil bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh sebab itu segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil.

d) Orientasi Manusia

Orientasi manusia adalah tingkat di mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi itu. Dalam menentukan sasaran akan hasil yang diinginkan, manajer perlu memperhatikan sisi kemanusiaan para anggota organisasinya, sebab manusia bukan robot atau mesin yang dapat digunakan sekehendak hati. Mereka memiliki perasaan dan hati.

e) Orientasi Tim

Tingkat di mana berbagai kegiatan kerja disusun di sekitar tim bukan individu. Pencapaian hasil bukan karena individu, melainkan hasil dari kerja sama antar anggota organisasi. Oleh sebab itu kerja sama tim harus didorong terus agar supaya tujuan dapat dicapai secara optimal.

f) Agresivitas

Merupakan tingkat di mana orang bersifat agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerja sama. Persaingan di antara para karyawan dimaksudkan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para anggota organisasi, dengan demikian produktivitas akan lebih meningkat.

g) Stabilitas

Tingkat di mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo. Dalam dinamika pekerjaan, ketenangan, kenyamanan kondisi pekerjaan sangat diperlukan, sehingga para karyawan bekerja lebih bersemangat dan produktif, dibandingkan dengan keadaan yang selalu kontra produktif, seperti banyaknya tuntutan kenaikan gaji, pemogokan dan lain sebagainya.

5. Indikator Budaya Organisasi

Indikator Budaya Organisasi menurut Viktor dalam Wibowo (2006:349) adalah sebagai berikut:

1) *Individual Inisiatif* (Inisiatif perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2) *Risk Tolerance* (Toleransi terhadap resiko)

Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

3) *Control* (Pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4) *Communication pattenrn* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana Budaya Organisasi langsung dibatasi pada kewenangan hirarki formal

2.1.4 Komunikasi

1. Pengertian komunikasi

Hasibuan (2021) Pengertian komunikasi dapat dimaknai sebagai jalannya proses dimana seseorang maupun sekelompok orang menciptakan serta menggunakan sejumlah informasi agar saling terhubung dengan lingkungan sekitar. Mario (2020) Secara umum komunikasi dapat dilakukan secara verbal serta dapat dipahami oleh kedua belah pihak berkaitan. Komunikasi menurut para ahli di antaranya seperti yang disebutkan oleh (Anwar Arifin, 2021) menurutnya arti komunikasi adalah jenis proses sosial yang erat kaitannya dengan aktivitas manusia serta saratakan pesan maupun perilaku. Skinner turut beropini tentang komunikasi sebagai suatu perilaku lisan maupun simbolik dimana pelaku berusaha memperoleh efek yang diinginkan. Forsdale berkomentar bahwa pengertian komunikasi adalah jenis proses pembentukan, pemeliharaan serta pengubahan sesuatu dengan tujuan agar sinyal yang telah dikirimkan berkesesuaian dengan aturan.

2. Tujuan Komunikasi

Inayah (2020) Setelah mengetahui apa itu pengertian komunikasi, berikutnya Anda perlu tahu tujuan komunikasi. Secara singkat tujuan komunikasi adalah untuk menciptakan kesepahaman di antara kedua belah pihak. Namun, masih ada sejumlah tujuan dari komunikasi yang perlu

Anda ketahui.

1. Agar hal yang disampaikan bisa dimengerti dengan cukup baik. Dengan adanya definisi komunikasi diatas maka akan menghindarkan diri dari kesalah pahaman.
2. Agar mampu memahami maksud perkataan orang lain
3. Agar ide, gagasan maupun pemikiran pribadi dapat diterima orang lain terutama dalam gelaranrapat tertentu.
4. Penggerak orang lain untuk mengerjakan sesuatu. Misalnya, kegiatan kerja bakti, sosialisasi dansebagainya.

3. Fungsi komunikasi

Rizwan (2018) Adapun fungsi komunikasi di antaranya ialah seperti berikut:

1. Untuk menyampaikan informasi
2. Sebagai penyampai pendapat agar dapat diterima oleh masyarakat luas atau yang berkaitan.
3. Sebagai bentuk interaksi dengan orang lain.
4. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan akan sesuatu hal. Jadi, melalui komunikasi nantinya akan terjadi transfer ilmu antara pihak satu dengan pihak lainnya.
5. Pengisi waktu luang. Misalnya, dengan berbicara via telepon, chatting, sosial media, video call dan sebagainya.
6. Sebagai cara untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain. Biasanya komunikasi semacam ini banyak mengandung unsur-unsur persuasif.

7. Untuk dapat mengenal diri sendiri.
8. Guna mengurangi ketegangan atau mencairkan suasana. Misalnya, ketika ada pertikaian atau perselisihan pendapat dalam rapat tertentu.
9. Sebagai hiburan. Misalnya, ketika Anda sedang jenuh kemudian menghubungi teman jauh untuk sekadar mengobrol santai.
10. Untuk selalu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.
11. Sebagai benteng diri agar tidak terisolasi dalam lingkungan masyarakat.
12. Untuk mempelajari situasi yang terjadi.
13. Mengubah sikap maupun perilaku.
14. Mengawasi serta melakukan pengendalian atas suatu kegiatan.
15. Sebagai motivasi untuk orang lain.
16. Guna mengambil suatu keputusan yang tepat.
17. Untuk melakukan kegiatan tertentu.
18. Sebagai bentuk ekspresi.
19. Menghindari adanya kesalahpahaman.
20. Untuk tetap menjaga jalinan hubungan yang baik.

Mardasah (2019) Manfaat Komunikasi dalam Bisnis Komunikasi yang baik penting dilakukan dalam lingkup tempat kerja sampai bisnis. Contoh mudahnya komunikasi antara atasan dengan bawahan harus terjalin dengan baik, jika tidak maka pekerjaan akan bermasalah sehingga Manfaat Komunikasi dalam Bisnis Komunikasi yang baik penting dilakukan dalam lingkup tempat kerja sampai bisnis. Contoh mudahnya komunikasi antara atasan dengan bawahan harus terjalin dengan baik, jika tidak maka

pekerjaan akan bermasalah sehingga bisnis bisa terganggu.

4. Macam- macam Komunikasi

a. Komunikasi secara lisan

Dimaknai sebagai jenis komunikasi yang terjadi secara langsung tanpa ada batasan jarak. Misalnya, dalam suatu rapat, wawancara maupun percakapan biasa. Tulisan

b. Komunikasi secara tertulis

Merupakan jenis media komunikasi yang penyampaiannya dilakukan dalam bentuk tulisan. Misalnya, naskah, spanduk, undangan dan sebagainya.

4. Komunikasi berdasarkan tujuan

Jika ditinjau berdasarkan tujuan, komunikasi dapat dikategorikan menjadi beberapa macam. Misalnya, pemberian saran, pidato, perintah, ceramah maupun wawancara. Konsep komunikasi semacam ini menekankan bahwa komunikator menjadi faktor penting dalam jalinan interaksi tersebut.

Komunikasi berdasarkan ruang lingkup

a. Internal

Komunikasi internal merupakan jenis komunikasi yang terjadi dalam ruang lingkup organisasi maupun perusahaan. Contohnya, interaksi antar individu yang ada dalam ruang lingkup tersebut. Komunikasi internal bisa berupa komunikasi vertikal, horizontal maupun diagonal.

b. Eksternal

Komunikasi eksternal berarti komunikasi yang terjalin antar organisasi maupun masyarakat dalam berbagai macam bentuk. Misalnya, konferensi pers, pameran, publikasi, siaran televisi maupun bakti sosial.

5. Komunikasi berdasarkan aliran

- a) Komunikasi satu arah, yakni komunikasi yang berasal dari salah satu pihak saja.
- b) Komunikasi dua arah, yaitu komunikasi yang mempunyai sifat saling memberikan timbal balik.
- c) Komunikasi ke bawah, yakni komunikasi dari atasan dengan bawahan.
- d) Komunikasi ke atas, yaitu komunikasi yang berasal dari seorang bawahan kepada atasan.
- e) Komunikasi ke samping, yakni komunikasi yang terjalin di antara beberapa orang pada kedudukan setara.

Dalam berinteraksi dengan orang lain, Anda perlu memahami seperti apa pengertian komunikasi secara umum. Ini penting demi senantiasa menjaga hubungan yang cukup baik. Selain itu, komunikasi penting guna menghindarkan diri dari kesalahpahaman (Febriansah, 2020)

6. indikator komunikasi

Menurut Effendy (2009) indikator-indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut:

- a) Pengiriman pesan (*encoder*) dan penerima pesan (*decoder*)

Pengiriman pesan (*encoder*) adalah pengirim mengkodekan informasi yang akan disampaikan ke dalam simbol atau isyarat, sedangkan penerima pesan (*decoder*) adalah proses dimana penerima menafsirkan pesan dan menterjemahkan menjadi informasi yang berarti baginya.

b) Pesan (*message*)

Pesan merupakan setiap pemberitahuan, kata, atau komunikasi baik lisan maupun tertulis, yang dikirimkan dari satu orang ke orang lain. Pesan menjadi inti dari setiap proses komunikasi yang terjalin.

c) Media atau saluran komunikasi (*channel*)

Saluran (*channel*) media di mana pesan disampaikan kepada komunikan. dalam komunikasi antar-pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada/suara. Penerima atau komunikasi (*receiver*) adalah pihak yang menerima pesan dari pihak lain.

d) Umpan balik atau (*feedback*)

Umpan balik (*feedback*) adalah tanggapan yang diberikan oleh seorang komunikan (penerima pesan) ketika seorang komunikator (pemberi pesan) sedang menyampaikan pesannya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Maria (2020) Lingkungan Kerja adalah suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. Lingkungan Kerja

ialah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Yulia (2018) Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Nawatmi (2020) Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, Lingkungan Kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faisah (2019) Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pebriansah (2019) Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi Lingkungan Kerja antara lain sebagai berikut:

1. Penerangan Cahaya

Di tempat Kerja Yang dimaksud dengan penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan listrik, namun juga termasuk penerangan cahaya matahari. Dalam menjalankan tugas, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup untuk melakukan suatu pekerjaan

yang membutuhkan ketelitian dan konsentrasi yang tinggi

2. Kebersihan

Lingkungan Kerja yang bersih akan mempengaruhi semangat kerja para karyawannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Apabila perusahaan memperhatikan kebersihan Lingkungan Kerja maka akan dapat mempengaruhi kesehatan fisik seseorang dan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Seseorang akan merasa senang jika lingkungan kerjanya bersih. Dan rasa senang yang dirasakan oleh seseorang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3. Keamanan di Tempat Kerja

Apabila kondisi suatu perusahaan aman maka akan dapat menimbulkan ketenangan. Dalam hal ini yang dimaksud dengan keamanan adalah keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan. Misalnya kendaraan milik karyawan. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraanya secara langsung. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) bisa juga memasang alat berupa (CCTV) untuk memantau lingkungan sekitar. Keamanan juga sebenarnya memiliki pengertian yang lebih luas, misalnya keamanan akan keselamatan kerja yang mengharuskan perusahaan untuk menyediakan alat keselamatan kerja dan melatih penggunaannya, hingga konstruksi gedung tempat karyawan bekerja, serta adanya jaminan keamanan dimasa depan

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam ruang kerja. Karena pertukaran udara yang cukup ini dapat menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan, sebaliknya apabila pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan.

5. Kebisingan Suara bising atau bunyi yang ditimbulkan yang tidak dikehendaki oleh telinga. dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak (2021) manfaat Lingkungan Kerja ialah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator Lingkungan Kerja oleh Nitisemito (2008; 159), yaitu sebagai berikut:

a) Suasana kerja

Setiap karyawan selalu ingin suasana kerja yang menyenangkan, nyaman meliputi kebersihan, cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang dan keamanan di dalam bekerja.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan kerja yakni hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara rekan kerja.

c) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja merupakan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap. Adanya fasilitas lengkap dapat menunjang proses kelancaran dalam kerja

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Miratni (2021) Budaya Organisasi adalah suatu sistem, keyakinan, nilai dan kepercayaan yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku sehari-hari sehingga mengarahkan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan organisasi yang menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh anggota dalam suatu organisasi dan menentukan bagaimana anggota tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Sularso (2020) Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi,

kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi. Budaya Organisasi adalah pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya Organisasi menjadi sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Suritno (2021) Budaya Organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya Organisasi dapat dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hamili (2021) Komunikasi adalah suatu proses di mana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya, Komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik tubuh atau menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, dan mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi dengan bahasa nonverbal.

Anwar (2021) komunikasi merupakan jenis proses sosial yang erat

kaitannya dengan aktivitas manusia serta sarat akan pesan maupun perilaku. Skinner (2017) juga berpendapat mengenai bagaimana komunikasi sebagai suatu perilaku lisan maupun simbolik di mana pelaku berusaha memperoleh efek yang diinginkan. Forsdale (2019) komunikasi adalah jenis proses pembentukan, pemeliharaan serta perubahan sesuatu dengan tujuan agar sinyal yang telah dikirimkan berkesesuaian dengan aturan. Gode (2020) komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk membuat sesuatu kemudian ditunjukkan kepada orang lain.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sunyoto 2020 Lingkungan Kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Segala sesuatu yang dicakup tidaklah terbatas pada benda dan orang-orang di sekitar saja, akan tetapi mencakup berbagai suasana dan faktor lain yang menaungi pekerja. Sukanto dan Indryo 2018 Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Afandi 2018 Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC),

penerangan yang memadai sebagainya. Dengan kata lain, contoh konkret dari pengondisian Lingkungan Kerja yang baik adalah dengan memastikan udara segar menggunakan perangkat AC, memasang lampu yang cukup terang, dan sebagainya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Urban Asia Industri. Adapun penelitian yang dilakukan yakni:

- 1) Sintya (2023) meneliti tentang Pengaruh Displin Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Komunikasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Glupia dan Dayati (2020) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PD. Pasifik Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PD. Pasifik Semarang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Komunikasi terhadap kinerja karyawan

- 3) Putri dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Komunikasi terhadap kinerja karyawan
- 4) Mentrauk dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ankasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Komunikasi terhadap kinerja karyawan

- 5) Sulistiawa (2020) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Komunikasi terhadap kinerja karyawan

- 6) Nurmaidah dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pappa Kaya Abadi Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang

sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan

- 7) Indah dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Cabang Kupang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan
- 8) Yuliani (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan

- 9) Fachrezi (2020) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan
- 10) Akbar (2019) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan
- 11) Purnami (2019) meneliti tentang Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis data yang di gunakan

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan, motivasi, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

12) Fiona dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Work from Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PDAM di Kota Batu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

13) Firman (2023) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan work from home berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

- 14) Safira (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasidan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
- 15) Hartati dan Ratnasari tentang Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tirta Suaka Batam. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang di laksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang

digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

