

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan 2013). Untuk mencapai tujuan perusahaan akan bergantung pada baik buruknya kualitas maupun kuantitas kinerja karyawan. Sangat penting juga bagi suatu perusahaan untuk senantiasa memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh karyawannya. Setiap perusahaan pasti juga menginginkan perusahaannya berkembang dan berkesinambungan dimana pada umumnya tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan yang maksimal dengan biaya tertentu. Karyawan juga sebagai pemeran utama dalam kegiatan perusahaan yang merupakan aset penting dalam perusahaan, karena didalam mengelolanya memerlukan manajemen yang sangat handal.

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci

untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut.

PT. Radja Jaen Saputra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pijat, yang siap membantu dan memberikan pelayanan terbaik untuk para pelanggan yang datang untuk melakukan *treatment massange*. Perusahaan ini sudah berdiri selama 10 tahun dan kini memiliki 2 (dua) outlet yaitu Jaens Spa Ubud dan Jaens Spa Shanti.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali berada pada suatu kualitas yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat diketahui berbagai dari kualitas karyawan yang terjadi pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali, antara lain masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar perusahaan yang sudah ditetapkan yaitu seperti yang terjadi antara pimpinan kepada karyawan satu dan karyawan lainnya adalah kurangnya penyampaian informasi yang mendetail, sehingga mengalami kesalahpahaman antara karyawan satu dan karyawan yang lainnya yang menyebabkan para penerima informasi tidak memahami apa yang disampaikan pimpinan. Serta dapat juga terlihat pada sikap dan perilaku karyawan, masih adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dan dapat juga terlihat dari kebersihan ruangan untuk istirahat karyawan, dimana masih belum bersih dan ada bau tidak sedap disekitar ruangan yang membuat kenyamanan karyawan berkurang.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dilihat kualitas kinerja karyawan yang masih belum optimal sehingga ini akan mempengaruhi terjadinya penurunan target penjualan pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari persentase penjualan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Target Penjualan dan Realisasi Penjualan
PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali
Periode Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase Penjualan (%)
1	2017	3.500.000.000	3.387.299.010	96,78%
2	2018	3.000.000.000	2.944.299.960	98.14%
3	2019	3.500.000.000	2.944.299.010	84.12%
4	2020	3.200.000.000	2.132.114.332	66.06%
5	2021	4.000.000.000	3.571.749.630	89.29%

Sumber : PT Radja Jaens Saputra Ubud Bali

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan tentang target penjualan dari tahun 2017 hingga tahun 2021 di PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali yang mengalami fluktuasi antara target dan realisasinya. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pencapaian yang paling rendah dari target yang seharusnya yaitu berada pada tahun 2020 dengan target Rp 3.200.000.000 dan terealisasi sejumlah Rp 2.132.114.332 atau sekitar 66.06% dari target pencapaian. Sedangkan pencapaian target paling tinggi yaitu berada pada tahun 2018 dengan jumlah target 3.000.000.000 dan terealisasi sejumlah Rp 2.944.299.960 atau sekitar 98,14% dari target pencapaian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mampu memenuhi target yang sesuai dengan yang harapan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor komunikasi. Komunikasi menurut Guffey *et al.* adalah sebuah pengiriman makna serta informasi dari seseorang atau kelompok orang atau kelompok lain. Makna merupakan unsur penting pada pengertian tadi. Tujuan utama dari komunikasi

adalah pengiriman makna. Bukan hanya individu dengan individu lain, namun juga kelompok juga ikut terlibat di dalamnya.

Dari hasil temuan yang dilakukan oleh Fransiska (2020) dengan judul penelitian Pengaruh komunikasi, Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti yang sejalan juga dilakukan oleh Rialmi (2020), Wandi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki komunikasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fudzah (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika komunikasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins dalam Wardani, dkk. (2016) menyatakan bahwa dalam kenyataannya salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih berkomitmen pada perusahaan dari pada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha

perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina karyawan. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya yang kuat akan kepada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan diperusahaan karena budaya organisasi merupakan pondasi yang berisi norma-norma, nilai-nilai, cara kerja karyawan dan kebiasaan yang bermuara pada kualitas kinerja organisasi. Saat, dijamin penuh persaingan ini, perusahaan diharuskan untuk memiliki kinerja yang baik agar tak kalah dengan perkembangan zaman. Dan cara yang paling efektif untuk bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman adalah membangun budaya organisasi yang unggul.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang searah juga dilakukan oleh Ainur (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa budaya organisasi sangat berarti dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mempunyai arti walaupun budaya organisasi itu bagus tapi tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Menurutnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut. Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Dari hasil temuan yang dilakukan oleh Darmadi (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Nabawai (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dadang (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang mendukung akan membuat kinerja karyawan yang menurun.

Berdasarkan fenomena dan *research gap*, sebelumnya yang tidak konsisten tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

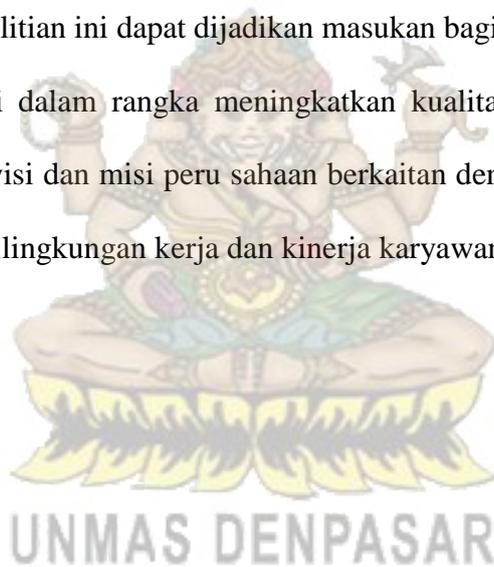
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1) Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi bagi peneliti yang ingin meneliti tentang komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi PT. Radja Jaens Saputra Ubud Bali dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga visi dan misi perusahaan berkaitan dengan komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tercapai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2017:81) landasan teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian ini sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh (Locke 1968) sebagai teori utama. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Sasaran yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). (Locke dalam Kusuma 2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan atau program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Pengertian Komunikasi

Menurut Handoko (2020) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Rogers berpendapat dalam (Oktrima, 2018:3), komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku karyawan, maka harus ada komunikasi yang baik.

Menurut Dewi dan Panuju dalam (Shinta dan Siagian, 2020 : 338) lingkungan komunikasi dalam organisasi penting sebab membantu menghubungkan konteks organisasi dengan harapan anggota organisasi, perasaan, dan konsep-konsep serta menolong untuk memberi penjelasan perilaku anggota organisasi. Menurut

(Hidayat dan Hasanah, 2016 : 16) komunikasi ialah proses dimana informasi dipertukarkan lewat sebuah sistem yang umum, baik dengan perilaku atau tindakan, sinyal-sinyal, atau simbol-simbol. Berdasarkan pengertian komunikasi menurut para ahli itu, bisa ditarik kesimpulan jika komunikasi ialah penyampaian gagasan atau ide dari pihak satu ke pihak lain guna mempermudah interaksi manusia entah itu langsung atau tidak.

1) Jenis – jenis komunikasi

Menurut Marpaung, (2019: 13) terdapat 2 pembagian komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi internal

Komunikasi internal merupakan cara penyampaian pesan yang terjadi pada anggota-anggota organisasi untuk kepentingan organisasi itu, misalnya komunikasi pimpinan dan karyawan, komunikasi antar karyawan, dan lain sebagainya. Proses komunikasi internal dapat berupa proses komunikasi primer atau sekunder. Ada dua jenis komunikasi internal:

a) Komunikasi Vertikal, dibedakan menjadi :

1. Komunikasi ke bawah. Komunikasi ini dimulai dari manajemen puncak lalu ke bawah lewat berbagai tingkatan-tingkatan manajemen hingga karyawan serta personalia paling bawah. Tujuan utama dari komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan karyawan penilaian, bimbingan, nasehat, instruksi, informasi, dan pengarahan pada karyawan serta memberikan informasi kepada para karyawan mengenai tujuan dan kebijakan perusahaan. Komunikasi ke bawah bentuknya bisa lisan atau tulisan, dan namun umumnya dokumen atau catatan lain dipakai untuk

mengkomunikasikannya. Dan manajemen harus fokus pada komunikasi yang akan datang serta upaya yang akan datang.

2. Komunikasi ke atas, yakni alur komunikasi dari karyawan ke pimpinan. Pesan yang ingin disampaikan awalnya dari karyawan kemudian berjenjang hingga ke tingkatan yang semakin tinggi. Jenis komunikasi ini berisi gagasan, penjelasan, laporan-laporan periodisi, dan permintaan yang menunggu mendapat keputusan. Ini bisa dilihat sebagai informasi umpan balik bagi manajemen atas.

b) Komunikasi Horizontal, yaitu ialah komunikasi antar orang dengan jabatan setara. Pesan dalam komunikasi ini bisa dibagi pada bagian yang sama atau ke bagian yang berbeda. Komunikasi horizontal ini membantu organisasi guna meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja, menyelesaikan masalah, dan menghindari masalah.

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal fokusnya pada komunikasi organisasi ke luar organisasi. Kepala hubungan masyarakat sering kali melakukan komunikasi pada organisasi yang besar. Komunikasi ini terdiri dari jalur timbal balik, yakni:

a) Komunikasi dari organisasi kepada pendengar. Komunikasi ini biasanya dalam bentuk informasi yang dilakukan dengan cara membuat para pendengar merasa memiliki keterlibatan. Komunikasi ini dapat dalam bentuk pembuatan iklan, penjualan produk, dan bentuk komunikasi lainnya.

- b) Komunikasi dari pendengar ke organisasi. Komunikasi ini ialah umpan balik yang menjadi hasil dari aktivitas serta komunikasi yang organisasi selenggarakan.

2) Fungsi Komunikasi

Menurut (Saputra, 2018:3) menyatakan jika fungsi komunikasi dalam organisasi ialah :

a. Kendali

Fungsi kendali bisa berjalan apabila karyawan diharuskan untuk menyampaikan berbagai keluhan yang ia rasakan sehubungan kewajiban serta tugasnya pada perusahaan.

b. Motivasi

Jika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka fungsi ini baru akan berjalan. Contohnya bagaimana seorang manajer memberi tahu karyawannya bahwa mereka telah bekerja dengan baik.

c. Pengungkapan Emosi

Fungsi pengungkapan emosi akan muncul perannya saat kelompok kerja karyawan jadi sumber pertama pada interaksi sosial. Komunikasi pada kelompok ini ialah mekanisme dasar di mana setiap anggota bisa mengungkapkan perasaan mereka, kecewa atau puas.

d. Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan, komunikasi punya peran untuk menyampaikan informasi yang individu butuhkan guna pengambilan keputusan melalui penyajian data untuk menilai serta mengenali berbagai alternatif keputusan.

3) Indikator-indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:10) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator.

2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Sedarmayanti, 2017 : 347), budaya terwujud dari permukaan sampai mendalam pada nilai nilai, ritual, semangat, dan simbol. Menurut (Robbins dan Coulter 2012) Budaya organisasi adalah sikap, tradisi, prinsip, dan nilai yang berpengaruh pada bagaimana anggota organisasi bersikap. Keyword budaya di sini ialah pemrograman yang memberi gambaran mengenai sebuah proses yang mengikat individu-individu begitu mereka lahir.

Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi didefinisikan sebagai kebiasaan organisasi, filsafat, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai, dan norma, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang pemimpin serta anggota kembangkan dalam kurun waktu panjang dan secara terus menerus disosialisasikan oleh anggota pada anggota yang baru lahir serta diterapkan pada aktivitas organisasi karena itu berpengaruh pada perilaku, sikap, dan pola pikir anggota organisasi ketika melakukan produksi produk, melakukan pelayanan pada konsumen hingga, pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi ialah suatu kegiatan atau kebiasaan organisasi yang diterapkan pada aktivitas kegiatan organisasi baik dalam kegiatan bekerja maupun sikap karyawan.

1) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Sedarmayanti, 2017:349) budaya menjalankan fungsi kompleks pada organisasi, budaya punya peran untuk menentukan tanpa batas yaitu:

- a. Budaya menjadi pencipta yang jelas antar organisasi yang satu dengan yang lain.
- b. Budaya memberi identitas bagi anggota organisasi
- c. Budaya memudahkan munculnya komitmen pada suatu hal yang lebih luas sifatnya dibanding dengan kepentingan pribadi satu orang.
- d. Budaya memantapkan sistem sosial. Budaya ialah perekat sosial yang bisa menyatukan organisasi dengan cara memberikan standar tertentu yang dianggap tepat untuk dilakukan atau dikatakan oleh pegawai.
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat kendali serta makna memudahkan serta membentuk perilaku serta sikap pegawai.
- f. Komitmen serta misi organisasi akan dihasilkan oleh budaya.

2) Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2013 : 51) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki perbedaan yang merupakan karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi:

- a. Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independent yang dimiliki individu

b. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inivatif, dan mengambil resiko.

c. Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

d. Integrasi

Sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

e. Dukungan dari manajemen

Sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

f. Control

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

g. Identitas

Sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu dengan bidang keahlian professional.

h. Sistem imbalan

Sejauh mana alokasi imbalan (missal kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

i. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka

j. Pola-pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan formal.

Mengacu pada penjelasan di atas maka dapat disimpulkan karakteristik budaya organisasi merupakan sebuah nilai-nilai, norma-norma, kebiasaan, ritual, mitos yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi yang berfungsi sebagai acuan dalam berperilaku, berfikir, bertindak, serta sebagai pondasi acuan, pedoman untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2001:510) indikator budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*). Sejauh mana karyawan diharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- d. Orientasi orang (*People Orientation*). Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.

- e. Orientasi tim (*Team Orientation*). Sejauh mana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim daripada individu.
- f. Agresivitas (*Aggressiveness*). Sejauh mana orang agresif dan kompetitif.
- g. Stabilitas (*Stability*). Sejauh mana kemantapan dalam mempertahankan kondisi kerja yang sudah ada dan telah berjalan.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Rasmuji dan Putranti, (2017 : 179) lingkungan kerja yang layak pasti menyebabkan pekerja merasa senang saat mengerjakan tugasnya, sehingga akan ada antusiasme untuk bekerja dan dorongan bagi pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Bhattacharya (2012) dalam Nugraha dan Surya, (2016: 64) Lingkungan kerja merupakan gambaran nyata kondisi di dunia kerja yang selalu bertumbuh, dan juga di wilayah kerja dapat memberikan potret aktivitas pekerja sehari-hari yang hadir untuk melakukan tugas pekerjaan mereka, bertemu untuk tujuan yang sama, memenuhi tugas pekerjaan mereka dan menaati peraturan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat pada wilayah pegawai yang bisa mempengaruhinya untuk melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Hasibuan dan Afrizal, (2019: 27) Lingkungan kerja merupakan seluruh yang ada disekeliling pegawai di tempat kerja, entah dalam bentuk fisik dan nonfisik, langsung ataupun tak langsung, yang bisa berdampak pada mereka dan tugas mereka ditempat kerja.

Menurut Soetjipto (2008) lingkungan kerja merupakan seluruh yang bisa

secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi perusahaan yang akan berdampak baik maupun buruk kepada pekerjaan pegawai. Menurut Efentris dan Chandra, (2019: 199) Lingkungan kerja mencakup interaksi yang terjadi antar sesama pekerja, interaksi kerja para pekerja dan pimpinan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif. Produktivitas akan semakin tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

1) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) dalam (Tambingon *et al.*, 2019: 4612) berpendapat jika terdapat dua jenis lingkungan kerja, yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah keadaan fisik yang secara langsung atau tak langsung memengaruhi pekerja disekitar tempat kerja. Contohnya: suhu, kelembaban, bau tidak sedap, getaran, mekanik, kebisingan dan sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah segala kondisi yang ada keterkaitannya dengan interaksi kerja, entah interaksi dengan kolega ataupun dengan atasannya atau bawahannya.

2) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Tambingon (2019:4612) mengemukakan, manfaat lingkungan kerja di antaranya :

- a. Hubungan antara pegawai dengan teman kerja harmonis dan tidak ada kerja sama yang saling menguntungkan antara teman kerja. Salah satu dampak yang dapat memengaruhi pegawai menetap di suatu perusahaan ialah interaksi yang rukun antar kolega. Interaksi yang harmonis merupakan dampak yang dapat memengaruhi kinerja pekerja.
- b. Interaksi dengan atasan menganggap bahwa organisasi memperlakukan mereka dengan adil. Pegawai merasa lebih bersedia melaksanakan tugas mereka diluar apa yang tercantum dalam rincian pekerjaan, dan akan terus menjunjung tujuan. perusahaan apabila mereka diperlakukan dengan sportif oleh pemimpin serta percaya bahwa perusahaan memperlakukan mereka dengan adil.

3) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28) mengemukakan, beberapa indikator yang memengaruhi keadaan lingkungan kerja di antaranya:

a. Penerangan di Tempat Kerja

Penerangan cahaya betul-betul memengaruhi pekerja sebagai kelancaran operasinya. Cahaya yang tidak jelas akan membebani para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila cahaya kurang jelas, maka akan berdampak buruk kepada karyawan karena karyawan akan mengalami banyak kesalahan dalam mengerjakan tugasnya.

b. Suhu Udara di Tempat Kerja

Pada kondisi stabil, setiap anggota tubuh manusia memiliki perbedaan suhu tubuh. Tubuh manusia senantiasa berjuang untuk menjaga agar kondisinya tetap stabil, dan memiliki bentuk tubuh yang sempurna untuk bisa menepatkan diri tersebut ada batasnya.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

Bunyi yang berisik seharusnya dihindarkan supaya pengerjaan tugas pegawai bisa dilaksanakan dengan efektif sehingga kemampuan pegawai berkembang karena mengerjakan suatu pekerjaan memerlukan konsentrasi. Sirkulasi Udara.

d. Kebersihan

Adanya aroma yang tidak enak di wilayah tempat kerja bisa dipersepsikan sebagai polusi, sebab mengganggu pemfokusan dalam mengerjakan tugas.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu yang telah dicapai dari seseorang dengan hasil kerjanya dengan menggunakan kualitas serta kuantitas kerja yang ia miliki. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa jika karyawan dapat bekerja dengan baik apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula

Sementara pendapat menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau

kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hal ini menyatakan bahwa terciptanya kinerja yang bagus karena didukung dengan adanya kuantitas atau kualitas hasil kerja yang di lakukan oleh seseorang yang sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Ricardianto (2018: 67) kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja merupakan suatu bayangan pencapaian dari hasil kegiatan dengan tujuan untuk menciptakan target yang telah di sasarkan didalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran dan prakarsa.

1) Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerja yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Hasil Penelitian Fransiska (2020) dengan judul penelitian Pengaruh komunikasi, Beban kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian Fransiska dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian.

- 2) Hasil Penelitian Laksono (2021) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samaco. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Laksono dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama menggunakan variabel komunikasi, lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, dan jumlah responden.

- 3) Hasil Penelitian Setyorini (2021) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian Setyorini dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 4) Hasil Penelitian Wandu (2019) dengan judul penelitian pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD Provinsi Banten). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian Wandu dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

- 5) Hasil Penelitian Rialmi (2020) dengan judul penelitian pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Utama Metal Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif dengan pendekatan

asosiatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Rialmi dengan yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas komunikasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 6) Hasil Penelitian Fudzah (2020) dengan judul penelitian pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variable intervening pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji deteminisasi. Analisis jalur dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian Fudzah dengan yang penulis lakukan yaitu sama-sama membahas komunikasi dan lingkungan kerja, perbedaannya terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

- 7) Hasil Penelitian Ainur (2018) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data wawancara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Ainur dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 8) Hasil Penelitian Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Hendra dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas buday organisasi dan kinerja karyawan, perbedaan terletak pada jumlah variabel yang digunakan.

- 9) Hasil Penelitian Irwan (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Riztenchindo Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Irwan dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian.

- 10) Hasil Penelitian Wibowo (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamansari Kota Madiun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Metode analisis yang digunakan dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Wibowo dengan penulis lakukan yaitu sama sama membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

- 11) Hasil Penelitian Darmadi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Darmadi dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaan terletak pada lokasi penelitian.

- 12) Hasil Penelitian Dewi (2021) dengan judul pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosurya Kencana di Bekasi. Metode yang digunakan explanatory research. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesisi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Dewi dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas komunikasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaanya terletak pada jumlah variabelnya.

- 13) Hasil Penelitian Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Nawabi dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan, perbedaanya terletak pada lokasi penelitian.

- 14) Hasil Penelitian Muis (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisioner, dokumentasi, wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda , uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Muis dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama membahas budaya organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

15) Hasil Penelitian Dadang (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengumpulan data kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Dadang dengan yang penulis lakukan yaitu sama sama menggunakan variabel lingkungan kerja, sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi penelitian.

