

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, televisi menjadi media massa yang paling besar pengaruhnya. Hal ini dikarenakan pengaruh televisi melalui media audio visual-nya dapat langsung diterima oleh pemirsa. Pentingnya peranan media dalam proses komunikasi, disebabkan efisiensinya dalam mencapai komunikan. Surat kabar, radio, atau televisi misalnya, merupakan media yang efisien dalam mencapai komunikan dalam jumlah yang amat banyak. Jelas efisien karena, dengan menyiarkan sebuah pesan satu kali saja, sudah dapat tersebar luas kepada khalayak yang begitu banyak jumlahnya; bukan saja jutaan, melainkan puluhan, bahkan ratusan juta.

Melihat pengaruh yang sangat signifikan, maka sangat dibutuhkan SDM bukan hanya professional dan handal namun juga memiliki nilai-nilai kemanusiaan untuk meningkatkan dan mencerdaskan bangsa. Selain itu, SDM dapat dikatakan salah satu asset terpenting bagi setiap perusahaan. Dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan (Ruyatnasih et al., 2013).

Untuk meningkatkan kualitas dan pertumbuhan perusahaan sangat dibutuhkan SDM yang memadai. Oleh karena itu, Penilaian kinerja karyawan di PT. Duta Anugerah Indah dilakukan secara tahunan, dimana di mulai dari January hingga desember tahun tersebut. Penilaian tersebut melibatkan tiga pihak, yaitu

karyawan itu sendiri, atasannya langsung dan pimpinan di Departemen / Divisinya. Hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2018-2019 dapat dilihat dari Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Score	2018	2019
1	91- 100	0,0%	0,6%
2	81-90	24,3%	13,9%
3	71-80	59,0%	56,3%
4	51-70	16,7%	29,7%
5	<50	0,0%	0,0%

Sumber : Data Departemen SDM tahun 2018 - 2019

Berdasarkan dari data Tabel 1.1. dapat diketahui bahwa jumlah persentase karyawan untuk mendapatkan nilai 81-100 di tahun 2019 semakin menurun. Data inilah yang menjadi indikator utama semakin rendahnya kinerja karyawan untuk klasifikasi sangat baik dan istimewa, dimana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain adalah kurangnya pelatihan yang secara berkesinambungan dari perusahaan, kurangnya kesempatan berkembang lebih cepat / kesempatan promosi, penghargaan dan kompensasi untuk karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Duta Anugerah Indah, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi,**

Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Anugerah Indah”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Menurunnya penilaian karyawan di tahun 2019 di score 81-100 untuk kategori istimewa dan sangat baik.
2. Sistem pengembangan karir yang belum optimal dalam mengembangkan setiap karyawan.
3. Kurangnya penghargaan kepada karyawan sehingga kurang optimalnya kinerja karyawan.
4. Kompensasi yang belum sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal.
5. Kurangnya pelatihan secara berkesinambungan sehingga kurang optimal kinerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mencegah adanya penafsiran yang salah dan pembahasan penelitian yang tidak terarah, maka perlu ditetapkan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, komunikasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan sebagai variable eksogen dan kinerja karyawan sebagai variabel endogen.

2. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Daaitv Jakarta yang beralamat di Tzu Chi Center Tower 2, Jl. Boulevard Pantai Indah Kapuk, Jakarta Utara.
3. Penelitian ini menggunakan metode analisis data SEM- Partial Least Square (PLS) dan menggunakan *software SmartPLS versi 3.2.9*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah ?
4. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Anugerah Indah apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh perusahaan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan bagi peneliti mengenai cara mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Duta Anugerah Indah.

2. Bagi PT. Duta Anugerah Indah

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, perbaikan manajemen agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

3. Bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia, khususnya Program Studi Magister Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama atau lebih mendalam di masa yang akan datang.