

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

PT Lautan Belawan Jaya beridiri sejak tahun 2013 dan perusahaan ini adalah perusahaan terbesar yang berada di Belawan. Perusahaan PT Lautan Belawan Jaya merupakan salah satu perusahaan yang ada di Belawan yang perusahaannya bergerak dibidang dibagian sewa penyewaan kapal dengn penyewaan kapal yang bagus dan tidak ada komplain dari si penyewa. Perusahaan Lautan Belawan Jaya memiliki banyak karyawan sehingga mereka harus memenuhi target penyewaan agar dapat memajukan perusahaan dan karyawan perusahaannya. Akan tetapi terdapat beberapa masalah di bagian sumber daya manusianya seperti kinerja, komunikasi, lingkungan kerja maupun budaya organisasi.

Kinerja yaitu alat ukur yang berkaitan dengan baik atau tidak suatu pekerjaan yang dikerjakan dengan membandingkan standar nilai yang telah ada. Penilaian kinerja dilakukan setiap bulan agar perusahaan atau prganisasi tahu perkembangan karyawan setiap bulannya apa ada naik atau tidak dan juga bisa kita mempertimbangkan untuk mengubah atau tetap pada manajemen SDM pada perusahaan.

Komunikasi dilakukan orang yang berusaha agar pesan nya atau informasinya itu dapat diterima dan mendapatkan *feedback* balik dari si penerima. Pesan dalam sebuah perusahaan atau komunikasi harus selalu diperhatikan agar tidak ada kesalahan dalam komunikasi baik antar karyawan atau dengan atasan. Tapi kalau komunikasi tidak lancar maka akan dapat kesalahan dalam bekerja dan menjadi hambatan bagi si pengirim atau penerima.

Lingkungan kerja dilihat dari kondisi sekitar perusahaan apakah lingkungan kerja itu nyaman atau tidak karena lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dirasakan karyawan dan karyawan akan kurang fokus dalam bekerja. Lingkungan kerja harus didukung dalam perusahaan. Membuat karyawan nyaman dengan lingkungannya sehingga kerja mereka dapat menunjukkan hasil yang baik.

Budaya organisasi yaitu nilai, keyakinan yang dibuat oleh suatu perusahaan dan kebiasaan tertentu dalam kehidupan sehari – hari dalam bekerja. Budaya organisasi dapat juga berpengaruh sama kinerja. Kalau budaya organisasi yang kurang ketat terhadap pelaksanaannya maka hasil kerja karyawan tergolong rendah. Jika pegawai memiliki kebiasaan melaksanakan pekerjaan hanya jika terpaksa maka waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih lama, yang berarti kinerja pegawai juga menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya”**.

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi yang belum terjalin dengan baik antara supervisor, manajer, maupun kepala koki kepada bawahan menyebabkan karyawan sering melakukan kesalahan kerja.
2. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak memiliki fasilitas yang lengkap yang dapat menyebabkan karyawan kurang nyaman untuk bekerja.

3. Budaya organisasi yang kurang bagus selama melakukan pekerjaan dan kurang maksimal sehingga kebiasaan melaksanakan pekerjaannya kurang bagus sehingga kinerja karyawan menjadi rendah.
4. Menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena masalah komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang terhambat.

I.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan diatas , dapat dibuat perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap lingkungan kerja pada PT Lautan Belawan Jaya?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.

I.5. Teori Tentang Komunikasi

I.5.1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi yaitu proses yang dipakai dalam mendapatkan makna melalui pemindahan pesan – pesan simbolik. (Marwansyah, 2016:321)

Komunikasi adalah proses informasi yang buat si pembuat dan diterima oleh sipenerima dengan maksud biar tahu dan mengerti isi pesan yang di buat. (Supomo, 2018:158)

Komunikasi kerja yaitu proses menyampaikan informasi dapat bisa perintah dari atasan ke bawahan untuk mengerjakan tugas dengan baik. (Hamali, 2018:224)

Kesimpulan dari arti diatas adalah komunikasi merupakan sebuah proses pesan yang berisi informasi yang akan diterima oleh sipenerima pesan agar mengetahui dan mengerti apa isi dari pesan yang diterima.

I.5.2. Indikator Komunikasi

Indikator dasar komunikasi sebagai berikut: 1) Pengirim pesan, 2) Penyandian (*encoding*), 3) Pesan, 4) Saluran/ Media, 5) Penerima pesan, 6) Penafsiran , 7) Umpan balik , 8) gangguan. (Sopiah, 2018:143)

I.6. Teori Lingkungan Kerja

I.6.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebuah keadaan dan kondisi yang ada dilingkungan pekerja yang bisa berpengaruh terhadap diri pekerja sehingga harus selesaikan tugas yang kasih. (Sunyoto, 2012:43)

Lingkungan kerja yaitu semua yang berhubungan dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. (Steve, 2012:37)

Suatu kondisi lingkungan kerja yang akan dianggap baik atau sesuai apabila karyawan dalam perusahaan dapat melakukan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. (Sedarmayanti, 2015:27)

Pengertian diatas diambil kesimpulan, lingkungan kerja adalah sebuah kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dipengaruhi segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan kerja yang dapat dirasakan karyawan nyaman tidaknya sebuah lingkungan, aman tidaknya lingkyngan dan sehat tidaknya sebuah lingkungan.

1.6.2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Ada indikator yang dijadikan bahan dasar penilaian, yaitu : 1) Kebijakan – kebijakan yang sehat,, 2) Supervise yang kompeten, 3) Teman yang menyenangkan , 4) lingkungan kerja yang nyaman. (Darodjat 2015:168)

I.7. Teori Budaya Organisasi

I.7.1.Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi yaitu filosofi dasar organisasi yang ada pada keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*), dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk memulai aktivitas dalam sebuah perusahaan. (Torang, 2014:107)

Budaya organisasi merupakan keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki oleh sebuah perusahaan yang ditemukan dengan lebih sederhana. (Sedarmayanti, 2015:75)

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah dilakukan untuk waktu yang lama dan dipakai diterapkan dalam kehidupan bekerja sebagai alat untuk membuat kualitas kerja perusahaan naik. (Fahmi, 2016:50)

Kesimpulan dari arti diatas, budaya organisasi adalah kebiasaan dan keyakinan akan norma dan nilai yang berlaku dalam organisasi tertentu sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja para karyawan.

1.7.2.Indikator Budaya Organisasi

Ada 5 kekuatan budaya organisasi yang dapat membentuk dan mempertahankan budaya organisasi adalah sebagai berikut:1) Peran pimpinan , 2) Selektif, 3) Sosialisasi, 4) Pengembangan budaya organisasi, 5) Adaptasi. (Torang, 2014:113)

I.8. Teori Kinerja kerja

I.8.1.Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang didapatkan dari pekerjaan yang telah dikasih. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2016:7)

Kinerja adalah hasil yang diperoleh perusahaan baik perusahaan itu bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2017:176)

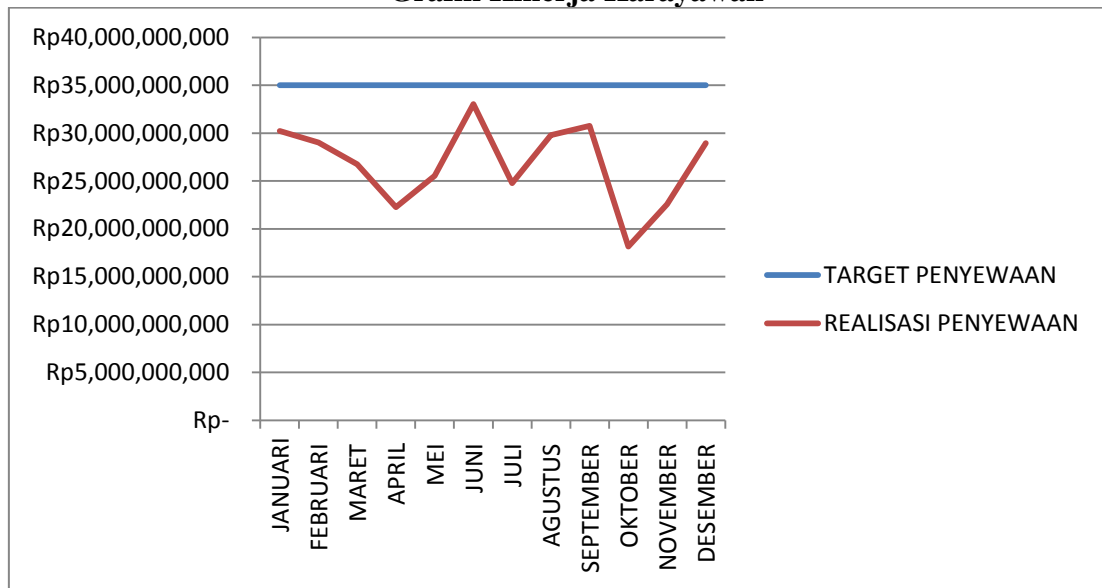
Menurut Daryanto (2017:105), “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan.”

Dari pengertian diatas, disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pencaoaian yang dilakukan oleh pekerja organisasi dalam meningkatkan hasil kerja yang diinginkan oleh pihak organisasi.

1.8.2.Indikator Kinerja

Ada faktor yang berpengaruh pada kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut: 1) Kemampuan dan keahlian , 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya kempemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, 13) Disiplin kerja. (Kasmir, 2016:189)

Tabel I.1.
Grafik Kinerja Karayawan



I.9. Penelitian Terdahulu

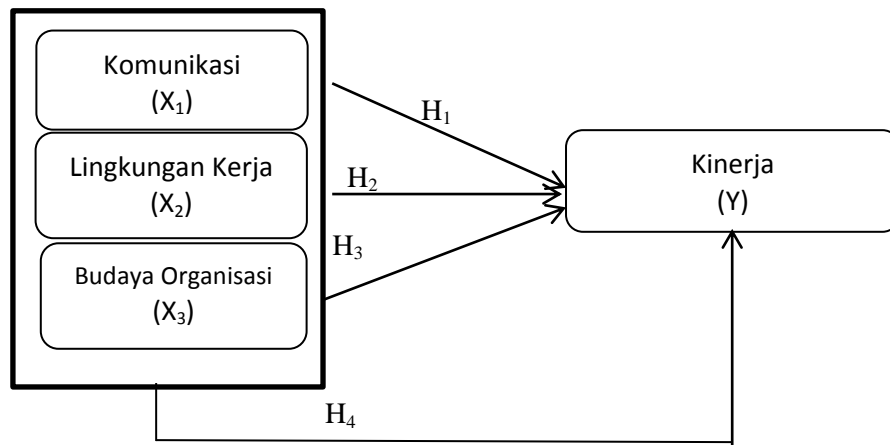
Tabel I.1.
Penelitian Terdahulu

N No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Widhi Wicaksono, Suyatin (2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja (X3)	<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial dan simultan pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara simultan pelatihan, motivasi dan budata organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	DhitaAdriani Rangkuti, Alfredo, Cindy Lauren, NIwitra Dewi, Felix Prasetyo, Cornelius (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan	Kompetensi (X1) Komunikasi (X2) Stres Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial dan simultan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara simultan kompetensi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3	Cindy, Purnama Yanti Purba, Henry Christian, Tommy Aggara	Pengaruh Stres Kerja , komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Indo Prima Nusantara	Stres Kerja (X1) Komunikasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Secara parsial dan simultan stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Secara simultan stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	---	--	--	---

I.10. Kerangka Konseptual

Dibawah adalah gambar kerangka konseptual :



Gambar I.2 Kerangka Konseptual

I.11. Hipotesis Penelitian

Hasil dari hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.
- H₃ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.
- H₄ : Komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Belawan Jaya.