

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang terletak di Desa Pandansari, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua mengelola komoditas utama, yaitu berupa teh. Perusahaan ini memproduksi dan memasarkan produk teh ke pasar domestik hingga internasional secara professional. Oleh karena itu, diperlukan karyawan dengan kemampuan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik, harapan atau tujuan perusahaan berupa hasil produk yang banyak akan tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Human Resource Development (HRD) PT Perkebunan Nusantara IX

Kaligua pada tanggal 13 Oktober 2023 yang menjelaskan bahwa fenomena perusahaan saat ini, yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam pelatihan dan pengetahuan terhadap pekerjaannya sehingga kompetensinya kurang optimal. Hal lain juga terdapat fenomena komunikasi yang dialami oleh karyawan seperti miskomunikasi antar sesama karyawan yang menyebabkan kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu terdapat fenomena yang masih dilakukan oleh karyawan seperti masih ada beberapa karyawan yang mangkir atau tidak berangkat tanpa keterangan yang menyebabkan kedisiplinan kerja kurang maksimal, serta kebersihan di kantor kerja karyawan yang masih belum terjaga dengan baik dan kurangnya penerangan di dalam ruang kantor kerja. Jika permasalahan itu tidak diperhatikan dengan baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya dampak penurunan kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua. Oleh sebab itu, peran pemimpin atau manajer harus pintar memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Seperti faktor komunikasi yang harus diterapkan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara IX Kaligua. Menurut Jenis dan Kelly (2021), komunikasi merupakan suatu aktivitas seseorang dalam hal ini adalah pengirim pesan (komunikator) menyampaikan stimulus dalam bentuk kata-kata dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain, sedangkan menurut Husaini (2013), komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada

orang yang lainnya, baik langsung maupun tidak langsung, baik secara tertulis (verbal) maupun nonverbal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi adalah komitmen organisasi. Robbins dan Judge (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Triatna (2015) komitmen dalam organisasi merupakan Suatu kadar kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat pada diri karyawan untuk senantiasa terikat dan melibatkan diri secara aktif dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, jadi dapat di jelaskan bahwa komitmen organisasi ialah sikap kesediaan diri seseorang untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung Sedarmayanti (2009). Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Heizer dan Render (2015) menjelaskan lingkungan kerja sebagai

lingkungan fisik di mana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja Menurut Suparyanto dan Rosad (2020) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja". Budaya kerja merupakan seperangkat asumsi maupun keyakinan, nilai dan norma yang berkebang dalam suatu organisasi yang dijadikan tingkah laku bagi anggota anggotanya Simatupang (2020).

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Mochamad Akbar, Siti Saroh (2018) menyatakan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh K. A. Irwan & Wahyu (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dea *et al* (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan penelitian yang dilakukan

oleh Rahayu dan Rushadiyati (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nugroho *et al.* (2016) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Amalia *et al.* (2016) menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas ada perbedaan hasil penelitian sehingga perlu diteliti kembali mengenai " Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IX Brebes".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX Brebes?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX Brebes?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX Brebes?
4. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT perkebunan Nusantara IX Brebes?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IX Brebes.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Di PT Nusantara IX Brebes.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja i terhadap Kinerja Karyawan di Di PT Nusantara IX Brebes.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Nusantara IX Brebes.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan terhadap ilmu pengetahuan khususnya dibidang sumber daya terutama yang berkaitan dengan Komunikasi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan positif serta dapat dijadikan bahan evaluasi dan pengetahuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disuatu Perusahaan/Instansi.

