

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam dunia kerja setiap organisasi atau instansi mempunyai kebijakan yang berbeda untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut memunculkan tantangan baru dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada semua orang yang dipekerjakan dalam organisasi, yang berarti bahwa SDM juga merupakan fungsi dari organisasi. Karyawan sebagai pelaksana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut perlu di lihat untuk mengetahui kinerjanya. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif. Karyawan dan atasannya masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu.

Manajemen sumber daya manusia mengharapkan agar setiap individu bekerja produktif sebagai penggerak suatu organisasi sehingga harus dikembangkan kemampuannya untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya supaya baik kedepannya.

Untuk itu, manajemen SDM memainkan peran strategis dalam mengelola orang melalui efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan tempat kerja. Jika efektif, hal ini dapat berkontribusi besar terhadap arah organisasi secara keseluruhan serta untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja karyawan. Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah efektivitas komunikasi.

Menurut Tewal (2017:180) “Komunikasi yang efektif adalah aliran informasi dua arah, yang memungkinkan pengiriman dan penerimaan pesan dapat diterima dan dipahami dengan benar. Semakin efektif komunikasi, semakin efisien dan produktif organisasi tersebut.”

Komunikasi sangat penting bagi manusia begitu juga suatu organisasi, komunikasi yang efektif menjadi sarana yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selaian komunikasi, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Agar hasil yang diinginkan lebih efektif, maka setiap organisasi memiliki nilai-nilai yang menjadi pedoman untuk dimiliki setiap karyawan.

Menurut Enny (2019:45) “Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.”

Budaya organisasi berawal dari kebiasaan saat ini, tradisi dan cara-cara umum untuk melaksanakan pekerjaan, dengan demikian budaya organisasi merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota

organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Agar manusia bertindak sebagai tenaga kerja yang mampu menyalurkan kinerjanya demi kemajuan organisasi maka disamping diperlukan komunikasi dan budaya yang baik diperlukan juga lingkungan kerja yang baik.

Menurut Afandi (2021:65) “Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya AC, penerangan dan sebagainya.”

Kinerja karyawan dikatakan meningkat jika komunikasi, budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu perusahaan.”

Maka dari itu penilaian kinerja yang objektif sangat diharapkan menjadi umpan balik bagi perusahaan untuk pencapaian hasil yang maksimal.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa yaitu memberikan layanan jasa terhadap pelanggan (customer) seperti pelayanan pengiriman paket, pembayaran pasca bayar, dan sebagainya.

PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo menggunakan karyawan selain karyawan tetap karena banyaknya jenis pekerjaan dan keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja keseluruhan. Karyawan tetap dan karyawan kontrak tentu akan berpengaruh terhadap hak yang diterima. Seperti jenjang karir, tunjangan, fasilitas dan motivasi kerja karyawan yang akhirnya akan berpengaruh juga pada kinerja karyawan.

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pos Indonesia telah melakukan berbagai cara diantaranya yaitu komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif guna memperlancar komunikasi yang baik menyangkut komunikasi internal maupun komunikasi eksternal. Komunikasi akan berjalan dengan baik dan lancar apabila arus informasi dalam perusahaan tidak menghadapi hambatan. Oleh sebab itu komunikasi dalam perusahaan sangat penting karena komunikasi yang baik akan mengarahkan perusahaan pada tujuan yang ingin dicapai.

Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam membentuk dan memberi arti kepada anggota organisasi untuk berperilaku dan bertindak, yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya sebagai karakter organisasi. Budaya organisasi menerapkan nilai yang baik akan membuat

karyawan lebih bertanggung jawab dan rasa memiliki perusahaan. Sehingga karyawan akan menjaga keharmonisannya dalam organisasi dan dapat meningkatkan kinerja.

Selain komunikasi dan budaya organisasi di kantor pos faktor penting lainnya yang memengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan fasilitas yang memadai di perusahaan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Efektivitas Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh signifikan secara parsial efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (*Persero*) Kota Probolinggo?
2. Adakah pengaruh signifikan secara simultan efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (*Persero*) Kota Probolinggo?
3. Variabel manakah antara efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (*Persero*) Kota Probolinggo?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar lebih fokus mengenai pembahasan pemecahan permasalahan pada penelitian ini, maka diberikan suatu batasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas tentang Efektivitas Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo
2. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan kepada responden yaitu karyawan tetap PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang berjumlah 53 karyawan
3. Analisis data yang diolah berdasarkan data hasil kuisioner yang disebarkan kepada karyawan tetap sebagai responden PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh secara parsial efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (*Persero*) Kota Probolinggo
2. Untuk menguji pengaruh secara simultan efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (*Persero*) Kota Probolinggo
3. Untuk menguji variabel antara efektivitas komunikasi, budaya

organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (*Persero*) Kota Probolinggo?

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait diantaranya sebagai berikut:

1. **Bagi Praktisi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Bagi Akademisi**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian lebih lanjut kalangan civitas akademika fakultas ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo khususnya yang berkaitan dengan efektivitas komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. **Bagi Penulis**

Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan baru di bidang Sumber Daya Manusia antara teori yang di dapat dan praktik yang diterapkan.

#### **1.5 Asumsi Penelitian**

Menurut Solimun (2018:29) “Asumsi adalah anggapan-anggapan dasar tentang suatu hal yang dijadikan pijakan berpikir dan bertindak di

dalam melaksanakan penelitian.” Agar dalam pembahasan lebih mengarah pada masalah yang ada, Adapun asumsi dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Efektivitas komunikasi di PT. Pos Indonesia hal utama dalam meningkatkan kinerja
- b. Budaya organisasi dan suasana dalam lingkungan kerja PT. Pos Indonesia cukup baik dan karyawan dapat bekerja secara maksimal
- c. Masing-masing karyawan memiliki kinerja yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.