

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hal tersebut mencakup peningkatkan kinerja (Hasibuan 2003). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2006). Disamping itu pihak manajemen sumber daya manusia (SDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena SDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi *staffing*, merencanakan program pendidikan dan pelatihan, menyusun sistem penilaian pegawai dan penghargaan pegawai (Robbins 2006).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan

misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Kinerja tinggi akan terjadi dan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia instansi, yang terdiri dari direktur, para manajer, administrasi, marketing, bagian produksi dan pegawai lainya yang berkinerja tinggi. Kinerja merupakan hasil kerja yang sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan didalam organisasi. Pemahaman kinerja diarahkan kepada hasil kerja yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi antara lain adalah lingkungan kerja yang kondusif, pengetahuan, penggunaan alat, sikap, perbaikan dan disiplin, tanggung jawab, motivasi kerja, kemampuan, keterampilan, komunikasi serta teknik – teknik manajerial. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003). Manfaat mengukur kinerja karyawan antara lain untuk memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan, mencegah adanya mis-komunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan, menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan

adanya *feedback* atau *reward* bagi karyawan yang berprestasi, menghargai setiap kontribusi dan menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan. Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002 : 44).

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja seperti suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan

relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman pada lingkungan tersebut. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja. Kenyataannya komunikasi tidak berjalan sesuai dengan harapan, karena pesan yang dikirim tidak dapat tersampaikan dengan baik yang disebabkan karena beberapa faktor seperti kurang ketersediaan alat atau fasilitas komunikasi, serta perbedaan penafsiran karena ketidakjelasan dalam penyampaian atau penerimaan pesan, sehingga muncul adanya sebuah miskomunikasi dan tidak jarang menimbulkan konflik. Perbedaan arti di antara yang dimaksudkan oleh pengirim dengan intepretasi penerima dinamakan distorsi (Muhammad, 2009). Oleh karena itu suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik. Karyawan yang mempunyai kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Komunikasi disebut efektif atau berhasil apabila makna informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan kepada penerima pesan dan

makna informasi yang diterima oleh penerima adalah sama (Ismuhadjar, 2006).

Penelitian ini mengambil obyek pada salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta dengan menggunakan responden yaitu karyawan *outsourcing* di lingkungan perguruan tinggi di Yogyakarta yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja karyawan *outsourcing* dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Perguruan Tinggi di Yogyakarta”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel idenpenden/bebas dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja (X_1), komunikasi organisasi (X_2).
- b. Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini dibatasi pada kinerja karyawan (Y). Variabel kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada 5 dimensi yaitu pencapaian target, inisiatif, ketrampilan, tingkat kehadiran dan ketaatan kerja.
- c. Wilayah dalam penelitian ini dibatasi pada salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta.
- d. Responden yang dipilih adalah seluruh seluruh karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam

penulisan skripsi ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
- b. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
- d. Diantara variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi diduga variabel lingkungan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
- b. Untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
- c. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.
- d. Untuk menguji diantara variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada perguruan tinggi di Yogyakarta” ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan/institusi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perguruan tinggi untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* di lingkungan perguruan tinggi.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai lingkungan kerja, komunikasi organisasi dan kepemimpinan.
- c. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan kesulitan – kesulitan yang timbul selama penelitian dan cara pemecahannya.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan/institusi.