

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu komponen produksi yang sangat penting karena sumber daya manusia adalah aset yang menguntungkan instansi dalam jangka waktu panjang, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan organisasi sejenis lainnya. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu lembaga pendidikan, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Lembaga tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan kepada para siswa. Setiap lembaga pendidikan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan lembaga pendidikan tersebut akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Sedangkan menurut Sinambela (2012) Kinerja karyawan sangat signifikan berkontribusi pada kinerja organisasi, oleh karenanya harus dikelola.

Selain itu komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Femi (2014), menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya diinformasikan. Pimpinan menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi.

Komunikasi memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja sehingga aktivitas kerja dapat optimal. Penggunaan Komunikasi berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi perusahaan. Komunikasi yang dibutuhkan adalah komunikasi yang efektif agar organisasi dapat berjalan dengan lancar, semakin efektif komunikasi yang dibina maka semakin produktif seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Panjahitan, 2016).

Selain komunikasi, lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan merasa betah bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Mardiana (2005) dalam Wijaya dan Susanty (2017) berpendapat lingkungan kerja adalah suatu tempat di mana karyawan dapat mengerjakan

tugas atau kegiatan setiap hari. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh karena itu, perlu lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yuliantari dan Prasasti (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah sumber daya manusia itu sendiri, yang mana perlu dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan terus berkembang sesuai

dengan tuntutan era globalisasi seperti saat ini. Adapun langkah dapat diambil dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pengembangan karir. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Sudiro, 2011). Dengan adanya pengembangan karir karyawan diberikan kesempatan kesempatan untuk mengembangkan pengetahuannya melalui pendidikan karir atau program yang dilaksanakan oleh organisasi sehingga karyawan mampu mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Robin dan Robet (2019) tentang penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Karya Gemilang Medan”, yang menyatakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Gemilang Medan.

Keterkaitan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang sangat erat memerlukan banyak hal yang harus dilakukan seorang karyawan untuk menjaga dan menumbuhkan ketiganya selalu berjalan dengan baik sehingga kinerja karyawan akan menjadi maksimal.

Dari permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto?
- 1.2.2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto?
- 1.2.3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto?
- 1.2.4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dirumuskan penulis, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto.
- 1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto.
- 1.3.4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Yayasan De Britto.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Suatu bentuk penelitian yang baik harus melahirkan suatu manfaat, tidak menjadi persoalan apakah manfaat yang dihasilkan itu bersifat praktis dan berjangka pendek ataupun manfaat secara teoritis yang hanya bisa dilihat wujudnya jauh di masa depan.

### **1.4.1. Manfaat Praktis**

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi para karyawan dan pimpinan supaya dapat mengembangkan komunikasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat menjadi masukan dan evaluasi bagi karyawan sehingga bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan.