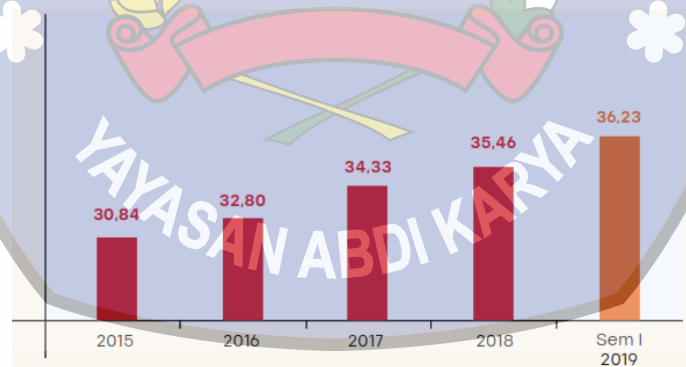


BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri makanan dan minuman di Indonesia mengalami pertumbuhan yang positif. Hal ini terlihat dari kontribusi sektor makanan dan minuman terhadap PDB (Produk Domestik Bruto) industri pengolahan non migas di Indonesia terus mengalami peningkatan, dimana sepanjang tahun 2015-2019 industri makanan dan minuman terus meningkat dari 30,84% di tahun 2015 menjadi 36,23% di tahun 2019 (Kemenperin, 2019:39). Kondisi ini menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman merupakan industri yang menjanjikan dengan memberikan kinerja positif bagi perekonomian di Indonesia.



Gambar 1.1 Kontribusi sektor makanan dan minuman Terhadap Total PDB (Produk Domestik Bruto) Industri

Menurut Kemenperin (2021:15) pertumbuhan sektor makanan dan minuman di Indonesia didukung oleh besarnya pasar domestik serta dukungan kekayaan sumber daya alam yang melimpah menjadi faktor utama pendorong

industri makanan dan minuman di Indonesia. Besarnya pasar domestik dapat terlihat dari besarnya jumlah penduduk di Indonesia yang mencapai 275 juta jiwa (Annur, 2022:10), sehingga pasar tersebut memberikan peluang dan kesempatan bagi industri makanan dan minuman untuk terus menjadi penopang ekonomi nasional Indonesia.

Pada tahun 2020, ketika pandemi Covid-19 melanda Indonesia industri makanan dan minuman masih menjadi andalan sebagai penopang pertumbuhan industri pengolahan non migas dengan memberikan kontribusi terbesar bagi PDB industri pengolahan non migas yang mencapai 38,29% atau setara dengan nilai Rp 1.057 triliun (Kemenperin, 2021:17). Sedangkan industri lainnya seperti barang dari logam, komputer, barang elektronik dan optik, tekstil dan pakaian jadi, industri alat angkutan dan lain sebagainya tidak sampai 10 kontribusinya terhadap industri Pengolahan Nonmigas. Lebih rinci dapat dicermati pada gambar di bawah ini.



Gambar 1.2 Kontribusi Terhadap PDB Industri Pengolahan Non-Migas

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman adalah Trans F&B, dimana Trans F&B berfokus pada bisnis restoran di bidang

food chain industry melalui kerja sama dengan merek-merek restoran ternama seperti Wendy's, Baskin Robbins, Coffee Bean Tea and Leaf, Tasty Kitchen, Warung Wardhani dan Gyukatsu Nikaido. Keberhasilan dan kontribusi sektor makanan dan minuman terhadap perekonomian Indonesia tidak terlepas dari kontribusi tenaga kerja yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan khususnya sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan dalam menyediakan produk dan layanan terbaik bagi pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki kualitas dan kemampuan yang baik di bidangnya sesuai dengan bisnis yang dijalankan oleh Trans F&B.

Menurut Soetrisno (2018:30) sumber daya manusia adalah sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh perusahaan. Dengan begitu, sumber daya manusia harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya dengan terus berupaya mengembangkan diri. Hal ini disebabkan oleh persaingan bisnis di era globalisasi semakin tajam sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia memainkan peranan penting bagi organisasi untuk menjalankan bisnisnya dan mencapai tujuannya sehingga perusahaan terus dapat berkembang dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dengan begitu, perusahaan perlu menyiapkan karyawan yang kompeten agar dapat bekerja dengan maksimal.

Hasil pekerjaan karyawan perlu dilakukan evaluasi untuk melihat apakah mereka memberikan kontribusi positif atau tidak kepada perusahaan. Hasil tersebut dapat dilihat dari catatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2019:91). Kinerja karyawan berperan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan akibat dari menurunnya kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Penelitian ini mengambil tiga faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti terhadap Trans F&B ditemukan data dan fakta kinerja karyawan dari tahun 2019-2020, dimana hasilnya menunjukkan kecenderungan kinerja karyawan tidak stabil dan maksimal. Hasil tersebut dapat dicermati pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Trans F&B

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Kategori
2019	82%	80%	Baik
2020	75%	76%	Sedang

Sumber: Laporan Penilaian Kinerja 2019-2020 di Trans F&B

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja karyawan Trans F&B pada tahun 2019 mengalami penurunan kinerja sebanyak 7% dari aspek kualitas dan penurunan 4% dari aspek kuantitas, hal ini disebabkan karena dampak Covid-19 yang melanda di Indonesia pada 2 tahun tersebut yaitu 2019-2020. Penurunan kinerja pada aspek kualitas terlihat dari beberapa indikator penilaian kinerja yang menekankan ketelitian, ketepatan dan kecepatan dalam bekerja di Trans F&B. Sedangkan penurunan kinerja pada aspek kuantitas terlihat dari beberapa indikator penilaian kinerja yang menekankan jumlah pekerjaan yang selesai sesuai target, jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar dan menyelesaikan masalah yang datang ketika bekerja di Trans F&B.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Trans F&B seperti adanya pandemi Covid-19 di tahun 2020 yang membuat kinerja karyawan mengalami penurunan, kondisi yang sama terus berlanjut meskipun kondisi ekonomi sudah mulai membaik. Beberapa penelitian terdahulu meyakini bahwa terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Berdasarkan hasil pra survei yang peneliti lakukan pada karyawan Trans F&B diindikasikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi.

Faktor pertama yang diidentifikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Rahmawati dalam (Suryani dkk, 2020:28)

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan kondisi yang baik bagi karyawan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar dan maksimal. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka & Sugiarto (2022) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan kenyamanan dan ketenangan bagi karyawan yang dapat mendorong semangat untuk bekerja.

Berdasarkan hasil pra survei lingkungan kerja yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan di Trans F&B mengenai lingkungan kerja terlihat Tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Trans F&B

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah pencahayaan di ruangan kerja sudah cukup terang?	18	7
2.	Apakah kebersihan di ruangan kerja sudah cukup bersih?	16	9
3.	Apakah suasana kerja di tempat kerja sudah cukup tenang / kondusif?	10	15
4.	Apakah hubungan antara rekan kerja berjalan dengan baik?	24	1
5.	Apakah hubungan antara atasan dengan bawahan berjalan dengan baik?	20	5
6.	Apakah fasilitas kerja yang disediakan dalam bekerja sudah disediakan dengan baik?	17	8

Sumber: Hasil data pra survei lingkungan kerja di Trans F&B (2022)

Hasil pra survei terkait lingkungan kerja pada Trans F&B menunjukkan bahwa masih terdapat fenomena yang terjadi di lingkungan kerja. Dari 6 pertanyaan yang diajukan kepada 25 karyawan terkait lingkungan kerja terdapat 7 orang mengatakan pencahayaan ruangan kerja belum cukup terang, 9 orang mengatakan kebersihan ruangan kerja belum cukup bersih, 15 orang mengatakan suasana kerja tidak kondusif, dan ada 8 orang yang mengatakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan tidak baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya fenomena yang terjadi di lingkungan kerja karyawan Trans F&B.

Berikut ini identifikasi kinerja karyawan yang mempengaruhi budaya organisasi. Schein (dalam Hadijaya, 2020:3) budaya organisasi adalah semua pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya organisasi dapat menjadi asumsi dasar yang diyakini oleh anggota organisasi untuk mengatasi dan menanggulangi masalah di dalam organisasi baik yang datang dari eksternal maupun internal organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Erwantiningsih (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei terkait budaya organisasi karyawan pada Trans F&B menunjukkan bahwa masih terdapat fenomena yang terjadi di sisi

budaya organisasi. Dari 7 pertanyaan yang diajukan kepada 25 karyawan terkait budaya organisasi erdapat 11 orang yang mengatakan tidak didorong untuk memiliki inisiatif dan menggunakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, 8 orang yang menyatakan perusahaan tidak memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawannya, 6 orang yang mengatakan tidak dituntut untuk selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan 7 orang yang mengatakan merasa tidak dihargai sebagai manusia selama bekerja di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya fenomena yang terjadi di budaya organisasi karyawan Trans F&B. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat ditabel 1.3.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Budaya Organisasi Pada Trans F&B

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda didorong untuk memiliki inisiatif dan menggunakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan?	14	11
2.	Apakah Anda selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan akurat?	25	0
3.	Apakah Anda selalu dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan?	25	0
4.	Apakah perusahaan memberikan perhatian dan motivasi kepada karyawannya?	17	8
5.	Apakah Anda dituntut untuk selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan?	19	6
6.	Apakah Anda dituntut untuk bekerja dengan giat dalam menyelesaikan pekerjaan?	25	0
7.	Apakah Anda merasa dihargai sebagai manusia selama bekerja di perusahaan ini?	18	7

Sumber: Hasil data pra survei budaya organisasi di Trans F&B (2022)

Robbins dan Judge (2022) menyatakan komunikasi adalah proses pemberian informasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dan informasi tersebut harus dapat dipahami maknanya. Hal ini menandakan bahwa proses komunikasi yang terjadi harus dapat berjalan dengan baik agar informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik pula, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan pemberi informasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena semakin efektif komunikasi yang dilakukan pesan yang disampaikan akan bisa dipahami dengan baik oleh karyawan sehingga mereka akan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan informasi yang diterimanya. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnandi & Saputra (2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei komunikasi yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan di Trans F&B mengenai komunikasi terlihat di Tabel 1.4 bawah ini.

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Komunikasi Pada Trans F&B

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah informasi yang diberikan rekan kerja dapat anda pahami dengan baik?	20	5
2.	Apakah anda senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja?	14	11
3.	Apakah anda mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan anda?	25	0
4.	Apakah anda memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja?	16	9
5.	Apakah pekerjaan diselesaikan sesuai dengan informasi yang yang diberikan oleh atasan atau	25	0

	rekan kerja?		
--	--------------	--	--

Sumber: Hasil data pra survei komunikasi di Trans F&B (2022)

Berdasarkan hasil pra survei terkait komunikasi karyawan pada Trans F&B menunjukkan bahwa masih terdapat fenomena yang terjadi di sisi komunikasi. Dari 5 pertanyaan yang diajukan kepada 25 karyawan terkait komunikasi terdapat 5 orang yang mengatakan tidak memahami informasi yang diberikan rekan kerjanya, 11 orang yang mengatakan tidak senang dan terbuka untuk melakukan komunikasi dengan rekan kerja, dan 9 orang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya fenomena yang terjadi di komunikasi karyawan Trans F&B.

Selain masalah yang terlihat pada fenomena di atas, peneliti juga melihat bahwa hasil penelitian terdahulu masih memiliki perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang menandakan bahwa hasil penelitian terdahulu belum menunjukkan hasil yang konsisten. Dengan kata lain, hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang kontradiktif. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnandi & Saputra (2021) dan Eka & Sugiarto (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih dkk (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erwantiningsih (2019) dan Falilah & Wahyono (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan

oleh Ferdian dan Devita (2020) dan Permana dkk (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnandi & Saputra (2021) dan Nisa dkk (2018) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Erwantiningsih (2019) dan Sari (2019) menemukan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi sebagai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan Trans F&B. Oleh karena itu, peneliti mengambil penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Trans F&B Jakarta.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Trans F&B?

4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?
4. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans F&B?

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia

dengan memberikan bukti empiris, khususnya mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi setiap perusahaan untuk terus menciptakan lingkungan kerja dan komunikasi yang sehat, dan meningkatkan disiplin kerja di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan kepada banyak pihak meliputi:

- a) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Trans F&B untuk memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya dalam aspek lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi.
- b) Bagi peneliti, hasil penelitian ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan guna mencapai gelar sarjana Manajemen.
- c) Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan menyusun penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada perusahaan makanan dan minuman.