

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SANITYA UTAMA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

**Della Bella Riski Aprilia
6032001202**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2024**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL
COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEES' PERFORMANCE AT PT SANITYA UTAMA**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management

By :

**Della Bella Riski Aprilia
6032001202**

**PARAHAYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

**Accredited by National Accreditation Agency Excellent Accredited by
LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023**

BANDUNG

2024

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SANITYA UTAMA**

Oleh :

Della Bella Rizki Aprilia

6032001202

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen

(Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM)

Pembimbing Skripsi

(A. Hadisoepadma, Drs, M.M.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Della Bella Rizki Aprilia
Tempat, tanggal lahir : Tebing Tinggi, 18 April 2001
NPM : 6032001202
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan berjudul :

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PT. SANITYA UTAMA

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan A. Hadisoepadma, Drs, M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri:

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya untkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 25 Juli 2024

Pembuatan pernyataan :



(Della Bella Rizki Aprilia)

ABSTRAK

PT. Sanitya Utama merupakan perusahaan manufaktur kemasan plastik makanan yang berdiri sejak 2002 di Jawa Barat, telah membangun reputasi sebagai inovator dalam industri ini. Perusahaan ini telah mencapai berbagai keberhasilan melalui inovasi produk dan hubungan baik dengan pemangku kepentingan. Setelah dilakukan *preliminary research* untuk mengetahui permasalahan yang dialami perusahaan, ditemukannya adanya permasalahan dalam komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dalam kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Sanitya Utama, mengetahui komunikasi organisasi dan lingkungan kerja di PT. Sanitya Utama, serta mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sanitya Utama.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *applied research* dengan metode penelitian kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sanitya Utama. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan tipe *judgment sampling*, dengan total 100 responden. Data yang diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan uji regresi linear berganda. dalam penelitian ini menggunakan program Microsoft Excel dan IBM SPSS 29.

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sanitya Utama. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa apabila semakin baik komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik.

Kata Kunci : Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

PT. Sanitya Utama, a food plastic packaging manufacturing company established in 2002 in West Java, has built a reputation as an innovator in this industry. The company has achieved various successes through product innovation and good relationships with stakeholders. After conducting preliminary research to identify issues experienced by the company, problems were found in organizational communication, work environment, and employee performance.

This study aims to determine the level of employee performance at PT. Sanitya Utama, understand the organizational communication and work environment at PT. Sanitya Utama, and investigate the influence of organizational communication and work environment on employee performance at PT. Sanitya Utama.

The type of research used is applied research with a quantitative research method. Data obtained in this study was collected through questionnaires. The population comprises all employees working at PT. Sanitya Utama. Sampling was conducted using Non-Probability Sampling with a purposive sampling technique, specifically judgment sampling, with a total of 100 respondents. The collected data was processed and analyzed using descriptive statistical analysis techniques and multiple linear regression tests. Data processing in this study utilized Microsoft Excel and IBM SPSS 29 software.

Based on the data processing results, it is known that organizational communication and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sanitya Utama. From this statement, it can be said that if the organizational communication and work environment are improved, employee performance will also improve.

Keywords: *Organizational Communication, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanitya Utama”** ini dapat dibuat dengan sebaik-baiknya dan diselesaikan dengan tepat waktu. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yang telah membantu serta membimbing selama proses penulisan dan penyusunan skripsi. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada beberapa pihak yaitu :

1. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Kaprodi Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
2. Bapak A. Hadisoepadma, Drs, M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi agar dapat menyelesaikan skripsi dengan hasil yang maksimal.
3. Kedua orangtua, kakak, dan adik penulis yang selalu memberikan semangat dan juga menghibur penulis agar dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan tepat waktu dan dengan hasil yang sebaik mungkin.
4. Indriani, Gaby, dan Dian selaku sahabat penulis yang selalu mendoakan, mendukung, dan memberikan semangat serta penghiburan ketika penulis membutuhkan.
5. Vanessa selaku teman penulis yang berjuang bersama, saling memberikan semangat, dan saling bertukar pikiran selama kegiatan penulisan dan penyusunan skripsi berlangsung.
6. Oda sensei & Furudate selaku author manga dan animasi yang udah menciptakan anime yang selalu menghibur dengan menciptakan film dan karakter yang sangat membantu penulis untuk meningkatkan semangat menulis.
7. Seluruh keluarga besar Manajemen UNPAR angkatan 2020 yang telah berjuang bersama-sama dari awal masa perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penyusunan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih dan penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, Juli 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Della' followed by a flourish and a period.

Della Bella Rizki Aprilia

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Berpikir	5
1.6 Hipotesis Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Komunikasi Organisasi	8
2.1.1 Fungsi Komunikasi Organisasi	8
2.1.2 Proses Komunikasi Organisasi	9
2.1.3 Dimensi Komunikasi Organisasi	10
2.1.4 Indikator Komunikasi Organisasi	11
2.2 Lingkungan Kerja	12
2.2.1 Dimensi Lingkungan Kerja	13
2.2.2 Indikator Lingkungan kerja	13
2.3 Kinerja Karyawan	14
2.3.1 Dimensi Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.4 Hubungan Antara Variabel Komunikasi Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	17
BAB 3 METODE PENELITIAN	25
3.1 Metode dan Jenis Penelitian	25
3.2 Teknik Pengumpulan Data	26
3.3 Sampel Penelitian	27
3.4 Operasionalisasi Variabel	28
3.5 Pengolahan dan Analisis Data	37
3.6 Uji Instrumen	38

3.6.1	Uji Validitas	38
3.6.2	Uji Reliabilitas	41
3.7	Teknik Analisis Data.....	42
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	42
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.3	Analisis Linear Berganda.....	45
3.7.4	Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	45
3.7.5	Uji Pengaruh Parsial (Uji T)	46
3.7.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3.8	Objek Penelitian.....	47
3.8.1	Profile Perusahaan.....	47
3.8.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3.8.3	Struktur Organisasi.....	48
3.9	Profile Responden	50
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1	Analisis Komunikasi Organisasi di PT. Sanitya Utama.....	52
4.2	Analisis Lingkungan Kerja di PT. Sanitya Utama.....	62
4.3	Analisis Kinerja Karyawan di PT. Sanitya Utama.....	68
4.4	Analisis Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanitya Utama.....	79
4.4.1	Uji Asumsi Klasik.....	79
4.4.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
4.4.3	Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	84
4.4.4	Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T).....	85
4.4.5	Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)	86
4.5	Pembahasan.....	87
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
5.1	Kesimpulan	89
5.1.1	Komunikasi Organisasi pada PT. Sanitya Utama	89
5.1.2	Lingkungan Kerja pada PT. Sanitya Utama.....	90
5.1.3	Kinerja Karyawan pada PT. Sanitya Utama	90
5.1.4	Pengaruh Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanitya Utama	92
5.2	Saran.....	93
5.2.1	Dalam Komunikasi Organisasi Organisasi	93
5.2.2	Dalam variabel Lingkungan kerja.....	93
5.2.3	Dalam variabel Kinerja Karyawan.....	94
DAFTAR PUSTAKA	xi

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Model Konseptual Penelitian	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel Komunikasi Organisasi (X1)	29
Tabel 3.2 Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	32
Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja karyawan (Y)	34
Tabel 3.4 Skort Skala Likert	38
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi	39
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 3.8 Kriteria <i>Cronbach's Alpha</i>	41
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 3.10 Interpretasi Rata-Rata Hitung	43
Tabel 3.11 Struktur Organisasi	49
Tabel 3.12 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 3.13 Usia Responden.....	50
Tabel 3.14 Jenjang Pendidikan	51
Tabel 3.15 Lama Bekerja	51
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi.....	52
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Organisasi (Lanjutan)	53
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi Ke Bawah	53
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi Ke Atas	55
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi Horizontal.....	57
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi Lintas Saluran... ..	58
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Komunikasi Informal.....	60
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Fisik	62
Tabel 4.10 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Fisik (lanjutan)	64
Tabel 4.11 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik	66
Tabel 4.12 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik (Lanjutan).....	67

Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja karyawan	68
Tabel 4.14 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja	69
Tabel 4.15 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja	71
Tabel 4.16 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	72
Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kehadiran.....	74
Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kemampuan Bekerja.....	75
Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Inisiatif.....	76
Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Dimensi Sikap	77
Tabel 4.21 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	87
Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Logo Perusahaan	47
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	79
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Gambar 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	82
Gambar 4.6 Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	84
Gambar 4.7 Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T)	86
Gambar 4.8 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xvi
Lampiran 2 Preliminary Research.....	xxii
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Komunikasi Organisasi	xxv
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	xxvi
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	xxvii
Lampiran 6 Uji Validitas Komunikasi Organisasi	xxviii
Lampiran 7 Uji Validitas Lingkungan Kerja	xxviii
Lampiran 8 Uji Validitas Kinerja Karyawan	xxix
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi	xxix
Lampiran 10 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	xxix
Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	xxix

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga bagi sebuah organisasi, karena mereka adalah penggerak utama yang menjadikan organisasi berfungsi dan berkembang. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan terampil, organisasi akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan strategisnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek krusial bagi kesuksesan organisasi. Pengelolaan ini mencakup aktivitas seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan hubungan industrial. Organisasi harus memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat, dengan kualifikasi dan keterampilan yang sesuai, serta termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. (Dessler, 2017) mengatakan sumber daya manusia yang efektif juga melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yang mendorong karyawan untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi terbaik mereka.

Di Indonesia, sektor perusahaan manufaktur menjadi salah satu sektor yang terus mengalami perkembangan yang pesat dan mengalami peningkatan yang signifikan dari waktu ke waktu. Perusahaan manufaktur merupakan jenis perusahaan yang berfokus pada proses transformasi bahan mentah menjadi produk jadi yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi melalui penggunaan mesin dan tenaga kerja yang terampil (Machado, 2019). Menurut Kementerian Perindustrian (Kemenperin) dalam artikel yang diterbitkan oleh (Antara News, 2023), sektor industri manufaktur terus memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Pada tahun 2022, investasi di sektor manufaktur mengalami peningkatan sebesar 16,1% dan mencapai 48,5% dari target investasi tahun 2023 yang ditetapkan sebesar Rp 1.400 triliun. Di tahun 2023, sektor industri manufaktur juga menjadi penyumbang pajak terbesar bagi negara, meskipun terjadi tren penurunan pada penerimaan pajak dari sektor industri pengolahan. Namun, sektor industri tetap mampu berkontribusi sebesar 27,4% terhadap total penerimaan pajak sebesar Rp 970,2 triliun. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa sektor manufaktur Indonesia mampu bersaing secara sehat dan menghasilkan produk-

produk yang sesuai dengan standar produksi, bahkan melampaui ekspektasi yang ada. Untuk menggapai hal tersebut tentu perusahaan manufaktur membutuhkan karyawan yang kompeten agar bisa bertahan dan bersaing dalam industri. Salah satu faktor yang dibutuhkan ialah kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2022), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Komunikasi yang efektif dalam organisasi memegang peranan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat membantu mengurangi konflik, memperbaiki hubungan, dan membangun kesatuan dalam tim. Sebaliknya, komunikasi organisasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi.

Perlu bagi sebuah organisasi memiliki komunikasi yang baik agar dapat membantu mengurangi konflik, memperbaiki hubungan, dan membangun kesatuan dalam tim. Komunikasi organisasi yang buruk dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Hal ini tercermin dalam berbagai dimensi, seperti komunikasi vertikal yang ditandai dengan kurangnya keterbukaan dan instruksi yang tidak jelas (Mishra et al., 2022), komunikasi horizontal dengan minimnya koordinasi dan persaingan tidak sehat antar departemen (Razmerita et al, 2023), komunikasi media yang tidak efektif dan akses informasi terbatas (Oyemomi et al., 2023), serta komunikasi informal dengan penyebaran informasi tidak akurat dan gosip merugikan (Tong et al., 2022). Kondisi ini dapat menyebabkan kesalahpahaman, menurunkan motivasi karyawan, menghambat kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat. Untuk mengatasinya, diperlukan upaya sistematis seperti meningkatkan keterbukaan, pelatihan komunikasi efektif, dan membangun budaya komunikasi positif dalam organisasi.

Selain menjalankan komunikasi yang efektif, karyawan juga perlu mendapatkan lingkungan kerja yang baik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek lingkungan kerja, yaitu fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan kenyamanan fisik bagi karyawan, tetapi juga mendukung produktivitas dan kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja fisik yang ideal meliputi suhu yang

nyaman, ventilasi yang memadai, pencahayaan yang cukup, tingkat kebisingan yang rendah, serta kebersihan dan kerapian ruang kerja. Faktor-faktor ini memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman, sehingga dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan efisien (Febrianti, 2022).

Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, PT Sanitya Utama menghadapi tantangan dalam berkomunikasi secara efektif dengan setiap individu yang memiliki komunikasi organisasi beragam. Keragaman gaya komunikasi ini dapat dipengaruhi oleh latar belakang budaya, kepribadian, pengalaman, serta preferensi komunikasi masing-masing karyawan. Memahami perbedaan cara berkomunikasi sangatlah penting untuk membangun hubungan yang lebih baik dan harmonis antar kolega. Dengan mempelajari secara mendalam keragaman gaya komunikasi di lingkungan kerja, setiap karyawan PT Sanitya Utama dapat mengembangkan keterampilan komunikasi organisasi yang lebih adaptif dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Pemahaman ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pendekatan komunikasi sesuai dengan kebutuhan dan preferensi lawan bicaranya, sehingga informasi dapat disampaikan secara lebih jelas, efektif, dan menghindari kesalahpahaman. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kolaborasi, dan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT. Sanitya Utama, teridentifikasi beberapa masalah terkait sumber daya manusia yang berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Armstrong & Taylor (2020), kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara kemampuan individu dan faktor lingkungan. Di PT. Sanitya Utama, mayoritas karyawan mengakui perlunya peningkatan dalam kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, meskipun aspek kehadiran dan kedisiplinan sudah baik. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara potensi dan realisasi kinerja karyawan. Menurut Miller (2021) Komunikasi organisasi berperan krusial dalam membentuk budaya dan efektivitas organisasi, juga menjadi perhatian utama.

Di PT. Sanitya Utama, ditemukan bahwa komunikasi yang tidak efektif, baik vertikal maupun horizontal, menjadi hambatan utama dalam optimalisasi kinerja. Fenomena ini terlihat dari kurangnya kejelasan instruksi dari atasan,

lemahnya koordinasi antar divisi, dan keengganan karyawan untuk menyampaikan ide atau keluhan kepada manajemen. Menurut Ashkanasy & Dorris (2017) lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan, juga menunjukkan beberapa masalah di PT. Sanitya Utama. Meskipun penerangan dinilai memadai, tingkat kebisingan yang tinggi dan suhu udara yang tidak stabil menjadi faktor pengganggu. (Vischer, 2019) juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan fisiologis, tetapi juga psikologis karyawan. Dalam konteks ini, kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal tidak hanya berpotensi menghambat kinerja karyawan, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil *preliminary research* kepada 25 responden karyawan PT Sanitya Utama, dapat diketahui bahwa masih diperlukannya peningkatan dalam aspek Komunikasi Organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil *preliminary research* yang sudah didapatkan, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan merumuskan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanitya Utama”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi Organisasi di PT Sanitya Utama?
2. Bagaimana lingkungan kerja di PT Sanitya Utama?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT Sanitya Utama?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sanitya Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis uraikan, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi organisasi di PT Sanitya Utama.

2. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja di PT Sanitya Utama.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan di PT Sanitya Utama.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sanitya Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk memperluas dan meningkatkan kemampuan analisis melalui penelitian ilmiah, serta memberikan latihan kepada penulis dalam menerapkan teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa saran dan informasi kepada pihak Perusahaan sebagai acuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan.

3. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi/acuan, dan tambahan pengetahuan tentang manajemen Insani khususnya mengenai kualitas karyawan terhadap kepuasan pelanggan.

1.5 Kerangka Berpikir

Dalam upaya meningkatkan keunggulan dan daya saing, setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan berbagai aspek agar mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting bagi organisasi untuk memastikan terjadinya komunikasi yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi para karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Hardjana (2016), komunikasi memegang peranan sentral dalam kehidupan organisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan, baik secara vertikal maupun horizontal, di dalam sebuah sistem yang kompleks dan melibatkan berbagai pihak dengan latar belakang dan kepentingan yang beragam. Proses ini tidak hanya sekedar transfer informasi, tetapi juga mencakup pemahaman makna, penyampaian gagasan, pembentukan sikap,

dan koordinasi tindakan demi mencapai tujuan bersama. Komunikasi organisasi memiliki 5 (lima) dimensi yang perlu dikelola dengan baik yaitu:

komunikasi

1. Komunikasi ke Bawah (*Downward Communication*)
2. Komunikasi ke Atas (*Upward Communication*)
3. Komunikasi Horizontal
4. Komunikasi Lintas Saluran (*Cross-Channel Communication*)
5. Komunikasi Informal

Setiap dimensi memiliki peran dan fungsi masing-masing dalam mendukung kelancaran operasional, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan, Sedarmayanti (2021) menekankan pentingnya memperhatikan 2 (dua) dimensi yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non-fisik

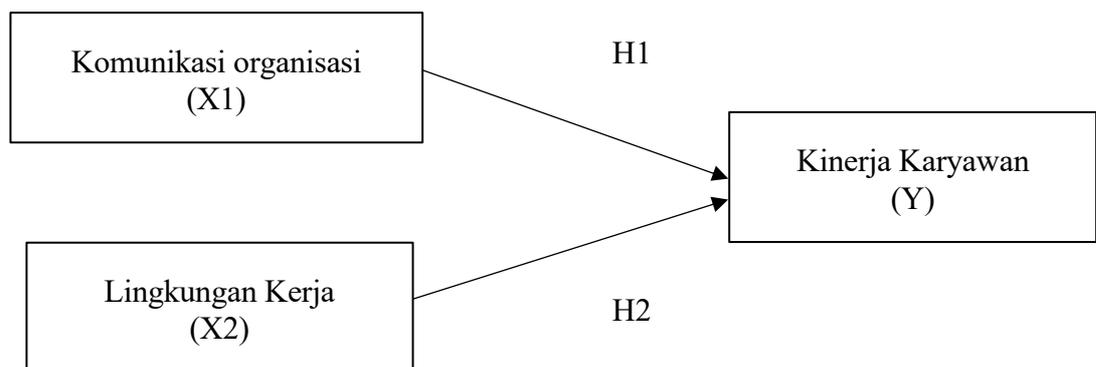
Kedua dimensi tersebut saling berkaitan erat dan harus dikelola dengan baik agar tercipta sinergi yang dapat mendukung produktivitas dan kinerja optimal dari setiap karyawan.

Menurut Sutrisno (2023), kinerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini tidak hanya diukur dari output kuantitatif semata, tetapi juga melibatkan berbagai dimensi kualitatif yang mencerminkan kompetensi dan perilaku kerja karyawan. Sutrisno (2023), teradapat 7 (tujuh) dimensi dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja
6. Inisiatif
7. Sikap

Berdasarkan fenomena dan penelitian awal yang sudah dilakukan, penulis memiliki dugaan bahwa ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sanitya Utama yang berdampak signifikan. Dugaan ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif antara karyawan, serta kualitas lingkungan kerja yang baik, memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. penelitian yang dikembangkan oleh penulis berdasarkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Model Konseptual Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Data Penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sanitya Utama.
- H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Sanitya Utama.