

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi dan informasi di era digital telah mengubah lanskap bisnis secara signifikan. Perusahaan harus terus beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mempertahankan daya saingnya di tengah persaingan global yang semakin ketat. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan.

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis, karyawan milenial telah menjadi faktor penting dalam kesuksesan perusahaan. Karyawan milenial merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan 2000 dan telah tumbuh dan berkembang dalam era digital. Mereka memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti lebih terbiasa dengan teknologi, kreatif, dan ingin mendapatkan pengakuan dan penghargaan. Hal ini dapat diartikan bahwa tantangan yang akan dihadapi perusahaan di tahun-tahun yang akan datang akan semakin tinggi. Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa terdapat 50 persen pekerja atau tenaga kerja di Indonesia saat ini berusia di bawah 30 tahun, yang berarti generasi millennial merupakan pekerja aktif yang mendominasi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintahan.

Pada saat ini generasi milenial menjadi harapan bagi banyak perusahaan. Untuk mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang dapat mendukung kemajuan sebuah organisasi dibutuhkan semangat dan motivasi yang tinggi dari karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Karena motivasi karyawan millennial sangat dipengaruhi oleh suasana kerja yang mendukung kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami karakteristik dan kebutuhan karyawan milenial agar dapat memaksimalkan potensi mereka dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, kinerja karyawan milenial dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Selain itu juga generasi milenial pada saat ini memiliki karakteristik ataupun sifat yang sangat berbeda dengan generasi sebelumnya. Jika kita melihat dalam sebuah buku yang membahas tentang Statistik gender tematik, Ilmuan Gallup (2016) menyampaikan bahwa profil generasi milenial di negara Indonesia dalam menunjukkan cara bekerja yang memiliki karakteristik jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi-generasi milenial saat ini cenderung bekerja dengan karakteristik yang lebih aktif dan sangat kreatif.

Karakteristik generasi milenial yang sangat kreatif menjadi salah satu faktor selektifnya mereka dalam memilih jenis - jenis pekerjaan, generasi milenial memiliki kecenderungan akan memilih pekerjaan yang menarik dan memperoleh hasil yang baik serta yang memiliki peluang pengembangan karir yang baik. apabila mereka (millennial) merasa tidak nyaman atau merasa tidak berkembang dalam Pekerjaannya, mereka cenderung lebih mudah untuk memutuskan berpindah atau meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Namun, mencapai kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor internal perusahaan, seperti komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Komunikasi organisasi menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi dan kerjasama antara karyawan dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan. Ali dan Ismail (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan akan meningkatkan kinerja mereka terhadap perusahaan. Kusumawati dan Hidayatullah (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik, serta dapat menghadapi perubahan lingkungan kerja dengan lebih baik. Armayanti dan Andrawina (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Deloitte (2017) dalam surveinya menunjukkan bahwa karyawan milenial memiliki harapan yang tinggi terhadap lingkungan kerja yang positif dan mencari pengalaman belajar yang berarti. Berdasarkan penjelasan di atas, itulah salah satu hal yang membuat peneliti untuk melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang mayoritas karyawannya adalah milenial. Menurut Choi et al (dalam Onibala, 2017) generasi ini lebih fleksibel terhadap hal-hal yang baru dan segala kemungkinan yang mungkin terjadi, sehingga sering digambarkan sebagai generasi yang sangat nyaman dengan perubahan.

PT. Lampung Cerdas Mendunia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Perusahaan ini memiliki banyak karyawan milenial yang bekerja di berbagai bidang, seperti teknologi informasi, pemasaran, dan manajemen. Oleh karena itu, perusahaan ini menjadi tempat yang tepat untuk mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan milenial. Lebih Spesifik PT. Lampung Cerdas Mendunia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Education, Training* dan *Consulting* yang lebih di khususkan pada Pelajar, mahasiswa atupun mellenial secara umum.

Berdirinya PT. Lampung Cerdas Mendunia dikarenakan adanya rasa keprihatinan melihat kebanyakan para millenial ataupun generasi muda yang cenderung tidak memiliki sikap mandiri, masih minimnya skill yang dikuasai dan masih rendahnya tingkat motivasi diri akan pentingnya belajar dan pengembangan kemampuan diri. Disertai juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk turut membantu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia agar memiliki Skill dan kompetensi yang dibutuhkan. Lampung cerdas sendiri beralamatkan di Jalan Soekarno Hatta Gg. Sawah baru. Kelurahan Kampung Baru. Kecamatan Labuhan Ratu. Kota Bandarlampung Provinsi Lampung.

Visi PT. Lampung Cerdas Cerdas adalah ingin menjadi perusahaan yang terdepan terutama dalam menggerakan para millenial menuju pada generasi emas, yaitu terbentuknya generasi-generasi yang lebih cerdas, kreatif, dan mandiri, serta memiliki ketajaman dalam hal *leadership* dan *enterpreuneur*. untuk mewujudkan visi tersebut, Lampung Cerdas berkomitmen untuk menyajikan program-program dan atau produk-produk yang lebih berkualitas untuk seluruh millenial di Indonesia, agar mereka bisa lebih meningkatkan kemampuan skill menuju impian dan kemandirian.

Menyediakan berbagai macam solusi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif dan menyenangkan (*Happiness*). Saat ini PT. Lampung Cerdas Mendunia Memiliki 23 orang tim (karyawan) yang berkantor secara offline dari berbagai divisi dan memiliki 180 tim (karyawan) yang bekerja secara *Remot*. Dari banyaknya total tim di perusahaan PT. Lampung Cerdas Mendunia 100% timnya (karyawan) merupakan millennial.

Indikator kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencerminkan kontribusi positif mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nisa *et al.*, (2018) Beberapa indikator kinerja karyawan milenial meliputi:

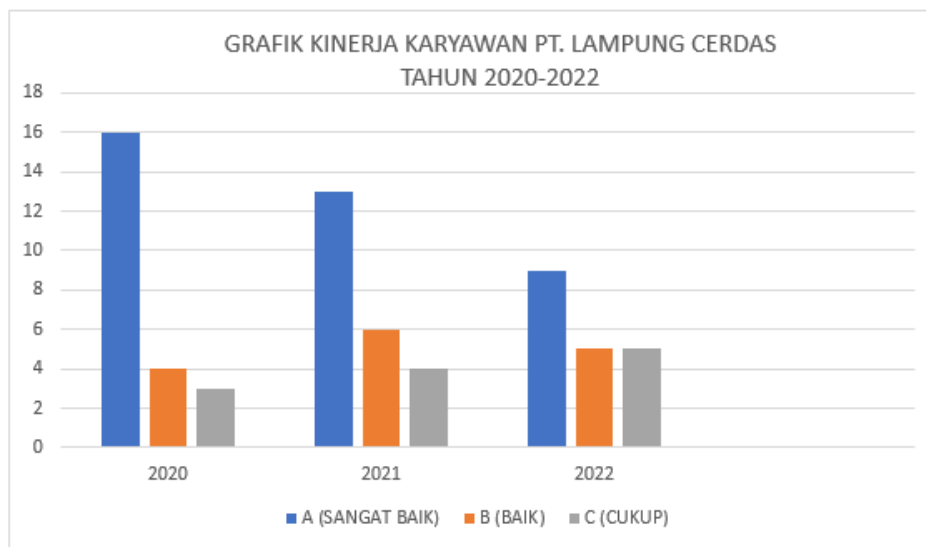
1. Produktivitas: Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan proyek dengan efisien dan tepat waktu.
2. Kualitas Kerja: Tingkat akurasi dan keunggulan dalam hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Kreativitas dan Inovasi: Kemampuan untuk memberikan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi perusahaan.
4. Prestasi Individual dan Tim: Kontribusi terhadap pencapaian tujuan secara individu maupun dalam kerja sama tim.
5. Inisiatif dan Tanggung Jawab: Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

Akan tetapi, dalam pengamatan peneliti terhadap PT. Lampung Cerdas Mendunia, hal –hal yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Kesenjangan Generasi dan Budaya: Perbedaan pola komunikasi dan nilai budaya antara generasi milenial dan sebelumnya.
2. Motivasi dan Keterlibatan Menurun: Nilai dan harapan yang berbeda dari generasi milenial terhadap pekerjaan.
3. Ketidakjelasan Peran: Komunikasi organisasi yang kurang jelas atau perubahan struktur organisasi hal ini menyebabkan kebingungan dalam peran dan tanggung jawab karyawan.

4. Keselarasan Budaya Organisasi: Ketidaksesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai milenial.
5. Kurangnya Kreatifitas dan inovasi: Penggunaan teknologi yang tidak efektif atau gangguan dari media sosial dapat mengganggu fokus dan produktivitas karyawan.

**Gambar 1.1**  
**Grafik Kinerja Karyawan PT. Lampung Cerdan Mendunia.**



Sumber : Data HR PT. Lampung Cerdas.

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, dapat di simpulkan bahwa sejak tahun 2020 hingga 2022 kinerja karyawan PT. Lampung Cerdas Mendunia terdapat penurunan yang pada yang signifikan.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, peneliti merasa sangat tertarik untuk malakukan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Millenial. Oleh Karena itu, peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul: **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL PT. LAMPUNG CERDAS MENDUNIA”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia ?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan milenial di PT. Lampung Cerdas Mendunia?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar pembahasan penelitian ini tidak meluas, adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

### **1. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek penelitian ini adalah karyawan millennial yang offline pada PT. Lampung Cerdas Mendunia sebanyak 19 orang.

### **2. Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian ini adalah Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia.

### **3. Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilakukan di PT. Lampung Cerdas Mendunia Jl. Soekarno Hatta Gg Sawah Baru. Kel Kampung Baru. Kec. Labuhan Ratu Kota Bandarlampung. Prov. Lampung. Kode post : 35141

### **4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu penelitian dimulai pada Juni – September 2023.

## **5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup tentang pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
2. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
3. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
4. Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan milenial di PT. Lampung Cerdas Mendunia.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan serta tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut fakta yang terjadi di lapangan mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millennial PT. Lampung Cerdas Mendunia.



## **2. Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lainnya, yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM).

## **3. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini semoga dapat digunakan oleh perusahaan sebagai tolak ukur untuk mengetahui seberapa pengaruh Komunikasi perusahaan, budaya perusahaan dan motivasi kerja perusahaan serta seberapa besar kepuasan kerja karyawan millennial yang telah dicapai.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II berisi tentang tujuan pustaka tentang landasan teori. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV berisi tentang analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa hasil observasi, kuesioner, pengujian model dan pengujian hipotesis.

## **BAB V: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab V berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian daftar pustaka berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian.

## **LAMPIRAN**

Bagian lampiran berisi data yang dapat mendukung atau memperjelas pembahasan atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel, ataupun flowchart.