

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Terutama pada bidang *property* ini yang telah memberikan dampak yang cukup besar pada perkembangan yang ada di Indonesia ini .

Sumber daya manusia merupakan aset kunci perusahaan yang mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut karena manusia sebagai sumber daya yang paling potensial yang dengan kemampuan dan ketrampilannya dapat menggerakkan jalannya roda suatu perusahaan.

Dengan semakin sadarnya perusahaan akan pentingnya sumber daya manusia, maka saat ini banyak perusahaan yang lebih mengembangkan potensi – potensi dari sektor sumber daya manusianya dengan melakukan pelatihan – pelatihan khusus yang berlaku disebuah perusahaan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi atau perusahaan.

Dalam upaya dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan tersebut perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat terciptanya keselarasan dalam suatu organisasi, sehingga perusahaan memperhatikan faktor tenaga kerja. Pengelolaan sumber daya manusia perlu adanya lingkungan kerja yang tepat serta komunikasi yang baik sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan properti dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan properti selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan properti. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan hidup suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. (Gunawan, 2017:57) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan,

dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik maka akan berakibat turunnya kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang baik biasanya tercipta dari bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya seperti halnya cara atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan bawahannya, cara atasan menjelaskan tugas kepada bawahan dengan sabar jika bawahan masih kurang mengerti serta memberi batas waktu untuk bawahan mengerjakan dan tidak membuat bawahan terburu buru untuk menyelesaikannya. Selain dengan atasan dan bawahan, sesama bawahan juga harus memperlakukan sesama dengan baik demi meningkatkan kinerja kerja ,saling bekerja sama , membantu salah satu karyawan yang masih baru dalam hal pengerjaan tugas yang diberikan oleh atasan serta membantu menjelaskan ulang maksud dari permintaan atasan serta jika salah satu karyawan baru salah maka selaku karyawan lama menegur dan menjelaskan kesalahannya sehingga karyawan lama tahu salah dimana dan mau berubahnya. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan, tapi jika sebaliknya sebuah lingkungan tidak dapat tercipta suasana nyaman akan berakibat turunnya kinerja karyawan.

Komunikasi adalah aktivitas dasar manusia. Dalam suatu perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan maupun sesama bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim pesan.(Mandagie, 2016:345).

Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika komunikasi tidak berjalan baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hubungan komunikasi antara sesama karyawan jika terjalin dengan baik maka tidak akan terjadi penghambatan kerja dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hubungan komunikasi antara sesama karyawan juga dapat memberi dampak pada kinerja karyawan juga seperti halnya terjadi *miss communication* yang memang ini sering terjadi antara karyawan satu sama yang lain atau bisa saja antara bagian departemen yang satu dengan yang lain maka dari itu, secara langsung atau tidak langsung terjadi perselisihan antara sesama karyawan dan menyebabkan turunnya kinerja karyawan yang akan nantinya berakibat pandangan negatif dari atasan.

PT Fanindo Cipta Propertindo yang berlokasi di Komplek Batam Centre Square Blok C No 01 Batam, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *property* dan *developer*. Dibawah ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan sering mengalami penurunan baik dalam halnya komunikasi maupun lingkungan kerjanya juga. Adapun jumlah karyawan di kantor sebanyak 55 orang dan di lapangan sebanyak 70 orang.

Lingkungan kerja antara atasan dan bawahan harus diperhatikan seperti halnya yang terjadi pada PT Fanindo Cipta Propertindo, kinerja karyawan yang akhir - akhir ini mengalami penurunan karena hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik serta sikap dan tindakan atasan tersebut kadang

membuat bawahan kurang nyaman, atasan terkadang memberikan tugas yang diluar tanggung jawab bawahan dan mengharuskan bawahan tersebut menyelesaikan sendiri tanpa diberikan penjelasan yang jelas. Selain itu, atasan sering memberikan tugas mendadak yang harus dikumpulkan pada hari itu juga, pastinya seorang bawahan akan merasa kebingungan kewalahan dalam menyelesaikan semua tugas– tugas yang diberikan. Selain hubungan antara atasan dan bawahan, ada juga masalah dalam hubungan sesama bawahan.

Di dalam lingkungan kerja pastinya dibutuhkan kerjasama antara sesama bawahan, jika salah satu bawahan ingin menyusun laporan pastinya akan membutuhkan data – data dari departemen lainnya, tetapi karyawan tersebut tidak mau memberikannya dengan alasan menyuruh mereka mencari data data sendiri saja karena mereka juga bersusah payah mendapat datanya sehingga membuat karyawan menjadi susah menyelesaikan laporannya . Selain itu juga, secara langsung tidak langsung ada karyawan yang menyindir hasil kerja karyawan lainnya sehingga membuat karyawan tersebut menjadi tidak percaya dengan kemampuannya sendiri padahal kemampuan karyawan tersebut mampu menyelesaikan dengan baik tapi karena dengan berbagai sindirian dari karyawan lain makanya menyebabkan kinerja karyawan tersebut turun.

Selain pada lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik yang ada di PT Fanindo Cipta Propertindo juga dapat diliat dari penerangan lampu yang kurang karena watt lampu sangat minim serta suara yang bising karena ruko disebelah sedang renovasi dapat menurunkan konsentrasi karyawan yang bekerja.

Di PT Fanindo Cipta Propertindo, alur komunikasi atasan sering mengalami masalah, terbukti dari kenyataan bahwa atasan sering memberikan pesan kurang jelas pada bawahan sehingga menyebabkan bawahan salah paham dalam melaksanakan kerjanya, terkadang penjelasan yang disampaikan atasan tidak ada awal maupun akhir cuma inti yang disampaikan yang dapat menangkap dengan cepat hanya bawahan yang kerja lama disana tetapi jika bawahan yang baru masuk beberapa bulan saja akan sangat susah menangkap maksud dari atasan sehingga membuat mereka tidak betah dalam kerjaan tersebut.

Selain itu juga, informasi yang disampaikan antara departemen di Fanindo satu sama yang lain kurang lengkap serta penangkapan maksud dari informasi juga salah sehingga secara langsung atau tidaknya terjadi perselisihan antara departemen tersebut. Jika terjadi perselisihan maka pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan bahkan bisa sampai terjadi kesalah pahaman antara karyawan yang satu dengan yang lain sehingga kinerjanya menjadi menurun dalam menyelesaikan tugas kewajibannya.

Tabel 1.1 Data bobot kinerja karyawan

Departemen	Bobot yang diharapkan	Bulan					
		Okt 2017	Sept 2017	Aug 2017	Jul 2017	Jun 2017	Mei 2017
Finance	9%	5,80%	7,20%	4,89%	6,32%	7,30%	8,30%
Teknik & Estate	25%	12,00%	14,00%	16,00%	15,65%	13,78%	21,31%
Purchasing	10%	5,50%	6,90%	6,93%	7,20%	6,78%	8,20%
Accounting	8%	6,20%	5,98%	5,78%	6,90%	5,60%	4,50%
Pajak	8%	5,40%	6,20%	5,89%	6,00%	4,60%	5,00%
Controller	7%	6,40%	6,10%	6,00%	6,30%	5,70%	5,80%
Pasar	8%	7,10%	4,89%	5,95%	6,54%	6,80%	7,10%

Lanjutan Tabel 1.1 Data bobot kinerja karyawan

Customer service	10%	6,50%	6,93%	7,40%	8,00%	8,00%	8.9%
Marketing	15%	12,30%	11,70%	14,20%	14,60%	13,90%	14,89%
Total	100%	67,20%	69,90%	73,04%	77,51%	72,46%	75,10%

Sumber : Sumber daya manusia PT Fanindo Cipta Propertindo

Dari data diatas dapat dilihat kalau kinerja karyawan tiap bulan tidak menetap ada naik dan turun , terbukti dari keinginan untuk mencapai target rendah, serta tidak adanya tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan, pekerjaan yang diberikan pemimpin kurang dipahami serta komunikasi juga kurang selain itu juga suasana dalam perusahaan juga kurang mendukung kinerja seorang karyawan.

Menurut penelitian (Lajatuma, Nuraiana, & Murwani, 2017:107) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hubungan antara komunikasi dan kinerja kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. (Mandagie, 2016:353).

Selain itu menurut jurnal internasional, (Rahardjo, 2014:59) menjelaskan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru. Yang dimaksud dapat meningkat kinerja guru dan motivasi pada sekolah dasar di kota Surakarta jika lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FANINDO CIPTA PROPERTINDO DI KOTA BATAM”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Hubungan antara atasan & bawahan kurang baik dalam halnya memberi kerjaan kurang jelas dan diluar kemampuan bawahan.
2. Mengharuskan bawahan untuk dapat menyelesaikan kerjaan dalam waktu singkat dan mendadak.
3. Kurangnya kerjasama antara sesama karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu .
4. Ada karyawan secara tidak atau langsung menyindir hasil kerjaan karyawan lain.
5. Suasana lingkungan kerja yang kurang optimal seperti halnya penerangan serta suara yang mengganggu konsentrasi karyawan.
6. Pesan kerja kurang jelas kepada bawahan sehingga menimbulkan penghambatan kerjaan serta salah paham.
7. Terjadinya *miss communication* antara sesama karyawan.
8. Bobot kinerja karyawan belum mencapai bobot harapan.
9. Kinerja mengalami penurunan.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk dapat menganalisis data yang dibutuhkan, terdapat keterbatasan waktu sehingga tidak semua identifikasi masalah dapat diteliti secara mendalam, maka dari itu penulis memberi batasan pada : variabel dependen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) dan Variabel terikatnya adalah kinerja (Y). Adapun karyawan yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT Fanindo Cipta Propeertindo (karyawan kantor dan lapangan).

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian pendahuluan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Fanindo Cipta Propertindo Di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak :

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai wahana penerapan ilmu yang diperoleh penulis di bangku kuliah.
2. Memberi wawasan serta kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia.
3. Sebagai informasi maupun referensi bagi penelitian lainnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Fanindo Cipta Propertindo sebagai salah satu analisis untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan agar dapat memberikan kemajuan yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan bagi bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Bagi almameter hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak.