

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencanaan, pelaksanaan, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan sendiri dituntut harus dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki secara optimal dan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para pesaingnya.

Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan disetiap liniya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Arifin, 2017: 4). Dalam dunia kerja bisnis sekarang ini, tiap-tiap individu atau karyawan dalam suatu organisasi mempunyai saingan yang akan dikejar agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan yang optimal dapat dibentuk dengan adanya manajemen perusahaan yang memberikan dukungan kepada karyawannya. Dan masalah yang sering terjadi pada perusahaan yang diteliti, karyawan menjadi kurang semangat dan tidak konsentrasi sehingga menyebabkan kinerja kerja karyawan menurun. Dukungan dari perusahaan berupa keikutsertaan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Pentingnya komunikasi dalam organisasi banyak yang lebih mementingkan penyelesaian tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan komunikasi dengan pihak-pihak yang ada dalam di dalam organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan mengalami penurunan salah satu faktor utama, yaitu terjadinya dalam masalah komunikasi yang buruk antar manajemen perusahaan dengan karyawan, sebaliknya karyawan dengan manajemen perusahaan dan karyawan dengan karyawan.

Biasanya yang terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan manajemen perusahaan yang dipengaruhi psikolog, peraturan, dan emosional karyawan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan sendiri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta kompensasi yang menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya tidak kaku dan terselesaikan dengan cepat. Komunikasi tidak lancar yang terjadi antara manajemen perusahaan dengan karyawan dapat menjadi faktor yang menjadi dampak negatif pada kinerja

karyawan yang artinya bahwa semakin intens komunikasi yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja kerja. Upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan manajemen perusahaan dengan cara ditingkatkan lagi intensitas komunikasi dengan karyawan, baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi sesama karyawan juga harus disampaikan dengan jelas untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menerima, menyampaikan pesan, dan saling mengingatkan satu sama lainnya.

Komunikasi yang lemah akan menimbulkan motivasi yang kecil serta lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan-karyawan, baik itu karyawan internal maupun eksternal. Untuk karyawan internal terdapat di kantor dan untuk karyawan eksternal ada di lapangan. Karyawan melakukan kegiatan perusahaan didorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan suatu kinerja kerja karyawan menjadi yang terbaik. Proses langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lainnya suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Tabel 1.1 Data Komplain dari Karyawan PT Graphika Batam Beton pada Tahun 2014 sampai 2018

Tahun	Jenis Pegaduan/Komplain	Masalah	Jumlah Karyawan
2014	Fasilitas perusahaan	Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.	20
2015	Fasilitas tempat tinggal karyawan	Masih belum tersedia untuk karyawan yang merantau atau tidak punya tempat tinggal.	32
2016	Masalah hubungan dengan karyawan lain	Kurangnya komunikasi dan kesalahpahaman.	19

2017 dan 2018	Masalah hubungan perusahaan dengan karyawan	Kurangnya komunikasi, dorongan untuk memotivasi dan membahas tentang lingkungan kerja perusahaan dan karyawan.	42
---------------	---	--	----

Sumber: Data Komplain Karyawan PT Graphika Batam Beton

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang komplain atas fasilitas perusahaan meningkat dari tahun 2014 sampai 2018, artinya masalah fasilitas perusahaan masih belum diperbaiki. Sedangkan pada tahun 2016 komplain atas masalah hubungan dengan karyawan lain menurun, artinya sudah ada perbaikan dari masing-masing karyawan. Dan pada tahun 2017 dan 2018 masalah hubungan perusahaan dengan karyawan meningkat, dikarenakan kurangnya komunikasi, suatu dorongan untuk memotivasi, dan peduli atas lingkungan kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi hal yang sangat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih aktif, produktif, dan berprestasi dalam bidang pekerjaannya. Masalah yang sering terjadi disini kurangnya motivasi dari perusahaan yang berdampak pada karyawan yang bekerja dengan tidak sepenuh hati kepada perusahaan dengan melanggar aturan perusahaan dan bermalas-malasan. Motivasi perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Apabila motivasi dari perusahaan baik maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja

kerja karyawan akan menurun. Dalam meningkatkan motivasi kerja, perusahaan harus memperhatikan tingkat kerja karyawannya juga.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Graphika Batam Beton pada Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi
Januari	82	2
Februari	85	1
Maret	90	6
April	96	4
Mei	98	3
Juni	101	5
Juli	109	10
Agustus	113	12

Sumber: Data Absensi Karyawan PT Graphika Batam Beton 2018

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bulan Juni 2018 ada 5 orang karyawan yang tidak hadir sampai dengan bulan Agustus 2018 12 orang karyawan tidak hadir. Peningkatan absensi karyawan yang tidak hadir, dikarenakan kurangnya dorongan atau motivasi dari manajemen perusahaan ke karyawan.

Selain faktor motivasi faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi pada lingkungan kerja yang digambarkan suasana tertib kerja, aman, bersih, nyaman, kecukupan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, aman, dan bersih maka pekerjaan akan menjadi lambat, terganggu, bahkan dapat berhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian keberadaan lingkungan

kerja ini tidak dapat diabaikan karena aktivitas organisasi atau perusahaan akan berhasil jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Pentingnya lingkungan kerja yang baik harus diperhatikan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Biasanya berupa penerangan, *layout*, kebersihan, dan lain sebagainya akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang beraktivitas ditempat kerja. Lingkungan non fisik seperti hubungan antar perusahaan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila semua lingkungan kerja mendukung dan memadai maka karyawan juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas-tugasnya dengan baik juga.

PT Graphika Batam Beton merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bisnis kontraktor. Perusahaan ini melayani kontraktor dan pengembangan industri Batam dengan menyediakan perlengkapan konstruksi, seperti beton siap pakai yang ditawarkan ke masyarakat dalam pembangunan gedung, rumah, saluran, dan lain-lain. Manajemen PT Graphika Batam Beton melaksanakan kegiatannya selalu memperhatikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan dan memikirkan solusi untuk mengatasi masalah tersebut untuk lebih maju lagi.

Memiliki kinerja yang baik perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi dan motivasi

yang baik dengan lingkungan kerja yang sesuai kepada karyawan atas usaha yang dilakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Dalam pengembangan karyawan diperlukan peran manajemen perusahaan yang bersikap mendorong, membimbing dan menuntun karyawan.

Dari hasil analisis di dapatkan bahwa fungsi regresi linier komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikat. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian terlebih dahulu, maka penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graphika Batam Beton”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya komunikasi yang buruk antar manajemen perusahaan dengan karyawan, sebaliknya karyawan dengan manajemen perusahaan dan karyawan dengan karyawan.

2. Kurangnya motivasi dari perusahaan yang berdampak pada karyawan bekerja dengan tidak sepenuh hati kepada perusahaan dengan melanggar aturan perusahaan dan bermalas-malasan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, aman, dan bersih maka pekerjaan akan menjadi lambat, terganggu, bahkan dapat berhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.
4. Karyawan menjadi kurang semangat dan tidak konsentrasi sehingga menyebabkan kinerja kerja karyawan menurun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan”.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?

4. Apakah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi kinerja yang terjadi di perusahaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini dapat membantu dan memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Peneliti berharap dapat dijadikan rujukan, acuan, dan dokumen akademik berguna untuk dijadikan acuan dalam citivas akademik dan sumber referensi bagi penelitian-penelitian sebelumnya.