

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Satu hal yang perlu diperhatikan bahwa kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dari luar individu karyawan, seperti terciptanya kondisi lingkungan kerja dan komunikasi kerja yang mendukung terciptanya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan hasil riset dan wawancara pada karyawan PT Cipta Baja Mandiri yang didapati adalah kinerja karyawan yang masih rendah karena masih banyaknya karyawan yang belum bisa mencapai target perusahaan. Misalnya, seorang karyawan diberikan 3 tugas atau pekerjaan dalam sehari, tetapi karyawan tersebut belum bisa menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga hal tersebut akan memengaruhi pekerjaan selanjutnya dan berdampak pada kinerja karyawan. Permasalahan lainnya juga datang dari banyaknya hambatan komunikasi antara atasan dengan bawahan, terjadinya miskomunikasi antar karyawan dalam menyampaikan informasi terkait pesanan customer. Selain itu dari lingkungan kerja yang masih belum bisa memberikan kenyamanan bekerja kepada karyawan. Terlihat kurangnya fasilitas kerja yang sangat minim, tempat istirahat yang kurang nyaman, dan udara yang terasa panas ketika berada di gudang, minimnya atribut keamanan saat karyawan mengambil barang dari tempat yang tinggi. Hal tersebut menjadi alasan rendahnya kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.

Hasil mengenai kinerja karyawan seperti yang telah diuraikan di atas menggambarkan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan prasurvei terhadap 10 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan mengenai kondisi kinerja karyawan. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan

yang berkaitan dengan indikator kinerja. Hasil prasurvei disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 1 Hasil Kuesioner Prasurvei mengenai Kinerja Karyawan
PT Cipta Baja Mandiri**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai
Kualitas Pekerjaan					
1.	Karyawan mengutamakan kualitas dalam setiap menjalankan dan melaksanakan aktivitas kerja.	4	6	40%	60%
Kuantitas Kerja					
2.	Karyawan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.	3	7	30%	70%
Pelaksanaan Tugas					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan perusahaan.	4	6	40%	60%
Tanggung Jawab					
4.	Karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	5	5	50%	50%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas mengenai variabel kinerja, dapat dilihat dari persentase pada indikator kuantitas kerja yang menunjukkan 70% terindikasi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan terbilang rendah yaitu karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun persentase pada indikator kualitas kerja dan pelaksanaan tugas yang menunjukkan 60% kurangnya karyawan dalam mengutamakan kualitas setiap

melaksanakan aktivitas kerjanya dan karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai harapan perusahaan. Hal ini terbukti dari kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya .

Dengan demikian perusahaan perlu dalam memperhatikan kinerja karyawan, karena salah satu hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sulit untuk perusahaan mencapai tujuannya, sebaliknya jika perusahaan sudah memiliki kinerja yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Faktor lain yang memengaruhi rendahnya kinerja adalah komunikasi. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Permasalahan komunikasi kerja yang terjadi pada PT Cipta Baja Mandiri yang adalah karyawan yang sulit bertemu dengan atasan karena atasan lebih banyak bekerja diluar toko (induk perusahaan) seperti meeting dengan manajer sehingga karyawan sulit untuk berkomunikasi dengan atasan. Hambatan lain yang terjadi pada PT Cipta Baja Mandiri adalah karyawan tidak sepenuhnya memahami pesan yang disampaikan oleh atasan dan hal yang terjadi adalah karyawan melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan instruksi yang diperintahkan oleh atasan atau karyawan lama dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. Selain itu permasalahan yang sering terjadi adalah komunikasi antar karyawan, misalnya karyawan mendapatkan pesanan barang berukuran 3 meter kemudian karyawan menyampaikan informasi yang salah kepada bagian gudang sehingga proses pengiriman barang kepada customer tersebut salah, sehingga karyawan harus mengembalikan barang tersebut dan membuang waktu kerja yang seharusnya dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lainnya. Menurut Nurmasari (2015:191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian

Rodiyana et al. (2022:533), Jumani (2024:370), Panggabean et al. (2022:924) bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil mengenai komunikasi kerja seperti yang telah diuraikan di atas menggambarkan adanya permasalahan dalam komunikasi kerja PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan prasurvei terhadap 10 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan mengenai kondisi komunikasi kerja. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator komunikasi. Hasil prasurvei disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Prasurvei mengenai Komunikasi Kerja
PT Cipta Baja Mandiri**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai
Komunikasi Vertikal ke Bawah					
1.	Pemimpin memberikan instruksi dan perintah langsung kepada saya melalui lisan maupun tulisan secara baik dan jelas untuk kelancaran pekerjaan.	4	6	40%	60%
Komunikasi Vertikal ke Atas					
2.	Pemimpin mendengarkan aspirasi saya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.	3	7	30%	70%
Komunikasi Horizontal					
3.	Saya saling memberikan informasi yang dibutuhkan rekan kerja secara baik, jelas, dan benar.	5	5	50%	50%

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai
Komunikasi Diagonal					
4.	Saya menjalani komunikasi dan hubungan kerja sama yang baik dengan unit kerja pada tingkat jabatan berbeda.	6	4	60%	40%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas mengenai variabel komunikasi kerja, dapat dilihat dari persentase pada indikator komunikasi vertikal ke atas yang menunjukkan 70% terindikasi salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan terhambat adalah pimpinan kurang dalam mendengarkan aspirasi karyawan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun persentase pada indikator komunikasi vertikal ke bawah yang menunjukkan 60% pimpinan belum memberikan instruksi dan perintah langsung kepada karyawan melalui lisan maupun tulisan secara baik dan jelas untuk kelancaran pekerjaan. Hal tersebut juga salah satu faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.

Dengan demikian pimpinan seharusnya lebih memperhatikan karyawannya agar tidak terjadi kesalahpahaman dan miskomunikasi antara pimpinan dan karyawan atau dengan sesama rekan kerja. Karena kurangnya komunikasi akan sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Faktor lain yang berasal dari luar individu karyawan dan berpotensi akan memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Permasalahan lingkungan kerja pada PT Cipta Baja Mandiri adalah fasilitas kerja yang sangat minim, seperti tempat istirahat yang nyaman, ruang kerja yang tidak semua karyawan yang memilikinya, udara terasa panas ketika berada di gudang, kebisingan dalam ruang kerja karena karyawan sedang mengambil barang untuk dikirim, fasilitas atribut safety yang sangat minim ketika karyawan mengambil barang ditempat yang tinggi bahkan

karyawan cenderung tidak memakai atribut saat pengambilan barang, hal tersebut sangat berbahaya terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Silalahi et al. (2021:126), Jumani (2024:370), Panggabean et al. (2022:924) yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Namun demikian, dengan semakin meningkatnya perbaikan lingkungan kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusianya.

Hasil mengenai lingkungan kerja seperti yang telah diuraikan di atas menggambarkan adanya permasalahan dalam komunikasi kerja PT Cipta Baja Mandiri. Menindaklanjuti permasalahan yang diperoleh, peneliti melakukan prasurvei terhadap 10 orang karyawan secara acak pada PT Cipta Baja Mandiri guna menggambarkan mengenai kondisi lingkungan kerja. Survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja. Hasil prasurvei disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Prasurvei mengenai Lingkungan Kerja
PT Cipta Baja Mandiri**

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai
Sirkulasi Udara di Tempat Kerja					
1.	Kondisi udara dalam ruangan kerja sejuk dan sehat.	2	8	20%	80%
Kebisingan di Tempat Kerja					
2.	Kondisi dalam ruang kerja tenang atau tidak bising.	4	6	40%	60%

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Sesuai	Tidak Sesuai	Sesuai	Tidak Sesuai
Ruang Gerak Karyawan					
3.	Ketersediaan fasilitas kerja mendukung kelancaran kerja.	5	5	50%	50%
Keamanan di Tempat Kerja					
4.	Kondisi lingkungan kerja aman dari bahaya kecelakaan kerja.	3	7	30%	70%
Hubungan Kerja					
5.	Terjalin Hubungan harmonis antara karyawan dan atasan.	5	5	50%	50%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas mengenai variabel lingkungan kerja, dapat dilihat dari persentase pada indikator sirkulasi udara di tempat kerja yang menunjukkan 80% terindikasi salah satu faktor yang membuat lingkungan kerja kurang nyaman adalah kondisi udara dalam ruangan yang kurang sejuk, sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Adapun persentase pada indikator keamanan di tempat kerja yang menunjukkan 80% karyawan merasa kondisi lingkungan kerja yang kurang aman dari bahaya kecelakaan kerja, sehingga karyawan harus lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Apabila lingkungan kerja baik, dalam arti kondusif maka akan mendukung kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka kinerja karyawan akan rendah.

Dengan demikian, kondisi dari lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dipandang sebagai unsur dominan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Se jauh mana karyawan merasa bahwa perusahaan tempat bekerja memperhatikan lingkungan kerja sebagai tempat karyawan bekerja dan sejauh mana individu merasa diperlukan

dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut maka hal tersebut akan berpengaruh kepada perilaku karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu peneliti tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang permasalahan komunikasi dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "**Pengaruh Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Baja Mandiri**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan pihak manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri

2. Bagi Universitas Islam 45 Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan berguna sebagai salah satu referensi bagi pembaca yang berminat untuk meneliti topik yang serupa maupun sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberika sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.

1.5 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah yang diteliti, hal ini mengingat keterbatasan dan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada persepsi karyawan tentang komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.
2. Unit analisis pada karyawan PT Cipta Baja Mandiri sebagai objek penelitian yang berjumlah 56 karyawan.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, rumusan masalah dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis meliputi pengertian komunikasi, indikator komunikasi. Lingkungan kerja meliputi pengertian lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja. Kinerja karyawan meliputi pengertian kinerja karyawan, indikator kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi serta sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian variabel komunikasi kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan, metode analisis data yang digunakan, analisis koefien korelasi dan determinasi, dan uji signifikan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menelaah sejarah singkat perusahaan, deskripsi data responden, deskripsi persepsi variabel, deskripsi variabel pengaruh komunikasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Baja Mandiri

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi. Penyusun mencoba mengambil kesimpulan dari permasalahan dan pembahasan yang kemudian disajikan pula saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai masukan.