

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas,

sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Selain lingkungan kerja, komunikasi yang efektif di dalam perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Komunikasi mempunyai peranan yang penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan berakibat buruk bagi perusahaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk memberikan informasi kepada seluruh anggota organisasi. Komunikasi juga mempunyai fungsi regulatif yaitu pimpinan dapat

menyampaikan aturan perusahaan yang harus dilakukan. Selain itu komunikasi juga mempunyai fungsi persuasif yaitu pimpinan dapat mendorong karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih sukarela, serta fungsi integratif yang dapat menciptakan suatu lingkungan perusahaan yang terintegrasi.

Dengan terciptanya lingkungan kerja dan komunikasi yang baik maka kinerja para karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan seringkali menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (<http://eprints.undip.ac.id/26382/>) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain

kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003:40).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2005 : 309)

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya (Armstrong dalam Noerachmat 2010:2)

Manfaat penilaian kinerja adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kinerja kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, definisi proses penempatan staf, ketidakakuratan informasi, kesalahan rancangan pekerjaan, kesempatan kerja

yang sama, tantangan-tantangan eksternal, umpan balik SDM (Mangkuprawira, 2003 : 224-225).

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa yang akan datang (Rachmawati,2004: 39)

PT. United Tractors, Tbk merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang purna jual. PT. United Tractors, Tbk merupakan distributor tunggal alat berat Komatsu di Indonesia. Perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi perusahaan kelas dunia berbasis solusi di bidang alat berat.

PT. United Tractors, Tbk mampu memahami dan menerapkan budaya kerja dengan baik, memiliki peraturan dan kebijakan kerja secara disiplin, memiliki jaminan sosial tenaga kerja serta memiliki sarana pengembangan karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di PT. United Tractors cukup kondusif jika dilihat dari lingkungan kerja yang berada dalam ruangan. Namun karena perusahaan ini juga memberikan pelayanan perbaikan alat berat tersebut, maka peneliti melihat lingkungan yang di *workshop*. Lingkungan kerja yang ada di *workshop* ini bisa dibilang begitu berbahaya karena langsung berhadapan dengan alat berat dan peralatan lainnya yang dapat membahayakan keselamatan karyawannya. Oleh karena itu, ada pentingnya perusahaan memperhatikan

lingkungan kerja tersebut dan hal ini merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga harus diperhatikan. Lingkungan kerja nonfisik ini bisa merupakan hubungan antara karyawan. Hubungan yang baik antara karyawan akan meningkatkan kinerja. Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan menyebabkan karyawan tersebut stres dan kinerja karyawan akan menurun sehingga menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuannya.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, komunikasi di dalam perusahaan harus terjalin dengan baik. Peneliti memperhatikan komunikasi dua arah yang terjadi di dalam perusahaan berjalan dengan baik, namun ada kalanya komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan ini adalah kurang jelasnya maksud dari informasi yang disampaikan, seperti penyampaian tugas atau informasi lain yang menyangkut perusahaan.

Selain komunikasi di dalam perusahaan, komunikasi dengan pihak luar juga harus diperhatikan. Perusahaan ini bergerak di bidang penjualan sehingga mengharuskan setiap karyawan menjalin hubungan baik dengan *customer*. Komunikasi yang terjalin dengan pihak luar cukup baik, namun dalam beberapa hal komunikasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik karena sulitnya bagian *sales* menghubungi *customer* untuk penagihan pembayaran dalam pembelian unit dari PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan

Agar visi perusahaan ini dapat terwujud, maka PT. United Tractors, Tbk membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan komunikasi antar karyawan yang baik agar menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula.

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari simpang siur dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan”**.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan
2. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tbk Cabang Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan dalam memperluas wawasan khususnya tentang lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan serta mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi dengan kinerja karyawan di perusahaannya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian tentang lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian sejenis pada masa yang akan datang.