

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dan pencapaian tujuan serta keberhasilan suatu perusahaan. Memberikan dukungan dan arahan yang positif diharapkan dapat meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tercapainya tujuan perusahaan juga bukan hanya sumber daya manusia saja yang berperan, tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Seperti pendapat Siagian (2002:32) 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. Memperhatikan lingkungan kerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk menjadikan karyawan bekerja secara efektif dan efisien. Dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja, maka jika lingkungan kerjanya tidak mendukung akan mengganggu pekerjaan yang dilakukan. Apalagi lingkungan kerja organisasi berbentuk fisik dan non fisik seperti yang dikatakan Parlinda dan Wahyuddin (2009) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik

yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan 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 sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, kurangnya fasilitas dan perlengkapan bekerja, tentunya besar pengaruhnya pada kenyamanan dan keefisienan kerja karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik 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 didalam lingkungan organisasi. Sehingga lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik harus benar-benar diperhatikan dan dijaga agar kinerja karyawan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut dalam suatu perusahaan dalam melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan tidak berhenti sampai memperhatikan lingkungan kerja karyawannya saja melainkan adanya komunikasi yang efektif di dalam perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang diharapkan. Dengan melakukan komunikasi setiap manusia dapat berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah, di

tempat kerja, dan di lingkungan masyarakat, baik komunikasi secara lisan maupun tulisan. Seperti yang didefinisikan oleh Sopiah (2008:141) menyatakan bahwa :“ Komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.”Pentingnya komunikasi tidak dapat kita pungkiri, sama halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan komunikasi memiliki peranan penting, dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu kegiatan perusahaan akan berjalan dengan 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 berfungsi sebagai pengendali perilaku anggota dan dengan berkomunikasi dapat membangkitkan motivasi karyawan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja dan komunikasi yang baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:7) mengatakan:

“ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.” Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan karyawannya bekerja dengan baik, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang bagus akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan". Kinerja yang baik itu tentunya didukung oleh lingkungan kerja dan komunikasi yang baik pula. Seperti Menurut Sri (dalam Suddin, 2010)

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadikan pegawai menjadi senang bekerja dan pada akhirnya kinerja karyawan menjadi meningkat. Serta menurut Nanus (dalam Nugroho, 2012) komunikasi suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan berupa Kelapa Sawit dan Teh yang dihasilkan 34 kebun di Sumatera Utara. Perusahaan PTPN IV Medan 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 dan pelatihan karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai kantor pusat terdiri dari beberapa bagian, dimana disetiap bagian mempunyai lingkungan kerja dan komunikasi yang berbeda-beda. Penulis membatasi penelitian hanya pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan bagian Pemasaran, dimana dalam menjalankan tugasnya sedikit terganggu karena kendala lingkungan kerja yang kurang baik, khususnya dalam hal peralatan dan perlengkapan yang kurang memadai membuat karyawan tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Dimana tempat arsip yang tersedia tidak sebanding dengan jumlah berkas/arsip yang disimpan. Sehingga pada saat berkas/arsip akan dibutuhkan kembali karyawan kesulitan mencarinya sehingga pekerjaan mereka menjadi lama. Serta ruangan yang dirasakan terlalu sempit untuk menata penyimpanan berkas – berkas secara baik dan teratur. Sehingga

berkas-berkas yang tidak lagi cukup di susun dilemari arsip hanya disusun dibawah meja dan diatas meja yang tidak digunakan yang membuat karyawan terganggu dalam melakukan pekerjaan karena sempitnya ruangan untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, adanya karyawan yang tidak mematuhi larangan untuk tidak merokok dalam ruangan, sehingga kondisi ruangan menjadi tidak sehat dan mengganggu karyawan lain serta membuat karyawan tidak betah berada dalam ruangan sehingga kinerja terganggu.

Disisi lain fasilitas pendukung lainnya seperti IT yang kurang memadai sehingga memperlambat kerja karyawan. Serta para karyawan sering mengeluhkan masalah tidak adanya pemberitahuan akan terjadinya mati listrik yang sering kali menyebabkan karyawan kesal dan marah dimana pada saat sedang mengerjakan suatu pekerjaan tiba-tiba saja mati listrik dan pekerjaan belum sempat disimpan. Alhasil karyawan melakukan ulang pekerjaannya. Seharusnya sebagai kantor pusat, PTPN IV berkerjasama dengan PLN untuk masalah pemberitahuan mati listrik, sehingga para karyawan lebih siap dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Sebab perusahaan yang dinaungi oleh PTPN IV saja sudah melakukan kerja sama dengan PLN tentang masalah pemberitahuan mati listrik, maka seharusnya PTPN IV bekerja sama juga dengan PLN untuk masalah tersebut, sehingga dapat memberitahukan terlebih dahulu sebelum mati listrik agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Selain itu komunikasi yang terjadi dalam perusahaan tersebut khususnya bagian SDM dan Pemasaran kurang terjalin dengan harmonis.

Dimana para karyawannya telalu kaku berbicara ataupun mengkomunikasikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja maupun terhadap pimpinanya. Sehingga pada saat karyawan akan mengumpulkan atau menyatukan hasil pekerjaan mereka menjadi satu bagian pekerjaan yang harus disatukan terjadi sedikit kendala dimana salah satu pekerjaan yang dilakukan karyawan lain belum selesai dikerjakan, sebab kurangnya komunikasi mengenai pekerjaan antar mereka. Tentunya hal tersebut menghambat kinerja karyawan dan tidak dapat di kumpulkan atau disatukan tepat pada waktunya. Selain itu kurangnya komunikasi pimpinan (Kabag) terhadap seluruh bawahannya, dimana Kepala Bagian (Pimpinan) hanya berkomunikasi kepada asistennya saja untuk memberikan perintah atau tugas yang harus dikerjakan karyawan lain. Hal tersebut membuat karyawan yang diberikan tugas kurang memahami dan tidak jelas akan pekerjaan yang diberikan sehingga pekerjaan tidak maksimal dikerjakan.

Maka agar masalah dan hambatan itu dapat diatasi hendaknya pihak karyawan dan perusahaan dapat membicarakan kondisi lingkungan kerja dan komunikasi yang kurang baik tersebut dengan baik, komunikasi merupakan hal yang efektif dalam menyelesaikan masalah. Maka jika suatu masalah dapat dibicarakan dengan baik dan mempunyai titik temu yang baik untuk kedua belah pihak, maka akan sangat baik bagi kemajuan perusahaan. Maka dari itu komunikasi harus terjalin dengan harmonis, baik dengan antar karyawan maupun atasan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, terdapat keterkaitan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Oleh karena itu penulis mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan dengan judul : **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan 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. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, 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. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
2. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur pengetahuan di bidang MSDM khususnya lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.