

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia sangat penting dalam organisasi maupun perusahaan. Peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skil atau kemampuan dan keterampilan yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan itu pada dasarnya sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara sistematis dalam memanfaatkan sumberdaya sarana-prasarana, data digunakan untuk mencapai tujuan bersama (Arifa2013). Tidak dapat dipungkiri, Tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan, ancaman nyataterbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan dan perubahan di sekelilingnya (sutrisno 2016).

Penulis melakukan penelitian pada PT. Asam Jawa cabang Medan yang berada di Jl. Gajah Mada No. 40, Sei Sikambang D, Kec. Medan Petisah, Kota Medan. PT. Asam Jawa merupakan suatu perusahaan besar swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit, hasil produksi ini kemudian dijual di pasar

dalam negeri. Perusahaan ini memiliki kantor pusat di Medan, sedangkan areal perkebunan dan pabrik berlokasi di Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu. Objek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di kantor pusat PT. Asam Jawa Medan. Perusahaan perkebunan ini dinyatakan sebagai perkebunan besar Swasta Nasional, sedangkan legalitasnya usaha sebagai PDMN didapat S.P.T. Badan Koordinasi Penanaman Modal Dalam Negeri Pusat No. 261PDMN1983 dengan nomor proyek 1113115-13669 tanggal 13 Desember 1983.

Sedarmayanti (2017:259) menyatakan pentingnya kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah kemampuan, motivasi, faktor pengetahuan, lingkungan kerja, komunikasi, posisi strategis, proses kemanusiaan, struktur, faktor kepribadian, faktor kepuasan, gaya kepemimpinan, faktor tim kerja, dan faktor teknologi dan fasilitas

Tabel 1. 1 Hasil Penjualan PT. Asam Jawa Medan tahun 2018-2021

No	Tahun	Hasil Penjualan (Rp)
1	2017	426.248.181.364
2	2018	425.902.439.274
3	2019	430.522.526.900
4	2020	392.432.500.834
5	2021	342.340.685.047

Sumber : PT.Asam Jawa Medan2022

Tabel 1.1 menunjukkan tentang penjualan PT.Asam Jawa dari tahun 2017-2021. Dapat di lihat bahwa laba dari PT.Asam Jawa medan mengalami penurunan dari 2 tahun terakhir, yaitu pada tahun 2020 dan tahun 2021. menurunnya hasil

penjualan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak stabil, hal ini terlihat dari hasil penjualan yang menurun dari tahun 2020 dengan total 392.432.500.834, dan pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 342.340.685.047. S.munawir (2011) mengatakan ketika keuntungan semakin rendah ini menandakan semakin buruknya kinerja perusahaan, hal ini disebabkan oleh kinerja karyawan yang naik turun dapat juga di lihat dari 5 tahun terakhir hasil penjualan tidak stabil. adayai dalam jurnal lyta lestari (2017) mengatakan udara yang tercemar, suhu udara yang panas, serta kebisingan di lingkungan kerja dapat menyebabkan kurangnya kesegaran fisik , kelelahan, lekas marah, depresi mengganggu ketengan kerja sehigga menmbuat kesalahan komunikasi karyawan. Hal ini juga dapat di lihat dari pra survey yang penulis lakukan dari 30 responden.

Hasibuan (2016) menambahkan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang yang dibebankan kepadanya.

Pada tabel 1.2, Adalah hasil pra survey yang diperoleh oleh penulis dari hasil pembagian kuisisioner pada 30 karyawann PT.Asam Jawa Medan. Dimana kuisisioner ini berisi tentang variabel kinerja karyawan pada PT.Asam Jawa Medan.

Tabel 1. 2 Hasil Kuisisioner Pra Survey Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya sudah menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	27	3
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan	24	6
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan	24	6
4	Saya memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja	28	2
5	Saya selalu terbuka dengan perbedaan pendapat sesama rekan kerja	25	5
Jumlah		126	22

Sumber : hasil kuisisioner pra survei PT.Asam Jawa Medan 2022

Berdasarkan hasil pra survey di atas, mengenai variabel kinerja karyawan yang terdapat pada indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan masih belum maksimal, ini ditandai dengan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, ada juga karyawan yang tidak berusaha mencapai target kerja yang telah di tetapkan perusahaan, masih ada karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaan, kurangnya tanggung jawab serta kurang terbukanya pendapat antar sesama rekan kerja.

Menurut siagian (2015) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, Komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan Gaji.

Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan. Komunikasi tidak terbatas pada kata-kata yang terucap belaka, melainkan bentuk dari apa saja interaksi, senyuman, anggukan kepala yang membenarkan hati, sikap badan, ungkapan minat, perhatian yang didukung diterimanya pengertian, sikap dan perasaan yang sama. Adapun masalah-masalah yang terlihat dari hasil observasi penulis diantaranya, kurangnya komunikasi komunikasi yang baik disetiap bidang, yang mengakibatkan kinerja karyawan belum tercapai secara optimal. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil pra survey yang penulis lakukan dengan 30 responden.

Pada tabel 1.3, Adalah hasil pra survey yang diperoleh oleh penulis dari hasil pembagian kuisioner pada 30 karyawann PT.Asam Jawa Medan. Dimana kuisioner ini berisi tentang variabel Komunikasi karyawan pada PT.Asam Jawa Medan.

Tabel 1. 3 Hasil Kuisioner Pra Survey Komunikasi Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pemimpin memberikan informasi mengenai apa yang saya kerjakan dengan jelas.	28	2
2	Proses komunikasi saya sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	26	4
3	Saya memahami pesan yang dikomunikasikan pemimpin.	5	25
4	Saya menjalin hubungan baik dengan staff yang ada di perusahaan	27	3
5	Saya selalu memberikan yang terbaik untuk pelayanan di kantor saya.	24	6
Jumlah		110	40

Sumber : hasil kuisioner pra survei PT.Asam Jawa Medan 2022

Dari hasil pra survey di atas menunjukkan variabel Komunikasi karyawan yang terdapat pada indikator pemahaman, kesenangan, dan hubungan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kinerja karyawan akibat komunikasi yang terjadi belum maksimal, dari hasil prasurvey dapat dilihat karena kurangnya hubungan yang baik, baik dari sesama karyawan ataupun hubungan dari bawahan ke atasan, kurangnya pemahaman karyawan atas pesan yang di sampaikan oleh pemimpin.

Sedarmayanti (2017:259) menyatakan Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah kemampuan, motivasi, faktor pengetahuan, lingkungan kerja, komunikasi, posisi strategis, proses kemanusiaan, struktur, faktor kepribadian, faktor kepuasan, gaya kepemimpinan, faktor tim kerja, dan faktor teknologi dan fasilitas.

Selain komunikasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja. Menurut Danang (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting ketika karyawan melakan aktivitas bekerja. Penelitian Raziq(2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salahsatunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi dan dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan perusahaan.

Peneliti melakukan survey langsung untuk melihat lokasi perusahaan, kondisi lingkungan kerja memang sudah bagus adanya pos penjagaan yang memberikan ke amanan pada karyawan, serta sudah di fasolitasi ac, kamar mandi, parkiran, dapur, dan lingkungan yang bersih. Yang menjadi kekurangan masih terdapat AC yang rusak pada sebagian ruangan kerja, serta kurangnya pencahayaan di ruangan dan warnadinding kantor yang terlalu gelap.

Pada tabel 1.4, Adalah hasil pra survey yang diperoleh oleh penulis dari hasil pembagian kuisisioner pada 30 karyawann PT.Asam Jawa Medan. Dimana kuisisioner ini berisi tentang variabel Lingkungan kerja karyawan pada PT.Asam Jawa Medan.

Tabel 1. 4 Hasil Kuisisioner Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini	27	3
2	Saya merasa nyaman dengan penggunaan warna yang ada di ruangan.	25	5
3	Ventilasi udara yang ada saat ini memperlancar pekerjaan	24	6
4	Saya merasa nyaman dengan suara-suara yang ada di sekitar lingkungan kerja	25	5
5	Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain.	24	6
Jumlah		125	25

Sumber : hasil kuisisioner pra survei PT.Asam Jawa Medan 2022

Pada tabel hasil pra Survey 1.3 dapat disimpulkan bahwa masih ada karyawan yang masih tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerja nya, seperti pencahayaan dan pewarnaan di lingkungan kerja, serta suara dan kebisingan yang terdengar di sekitar lingkungan kerja, ventilasi udara yang tidak nyaman yang

memperlambat pekerjaan. Lingkungan yang nyaman akan mendukung karyawan dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan, maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan yang sesuai bagi kelangsungan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan ”**.

1. 2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Naik turunnya hasil penjualan pada PT.Asam Jawa Medan.
3. Kurangnya komunikasi karyawan di setiap bidang PT. Asam Jawa Medan
4. Kurangnya hubungan yang baik sesama karyawan PT. Asam Jawa Medan
5. Adanya lingkungan kerja yang kurang nyaman pada PT. Asam Jawa Medan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai Belum optimalnya kinerja karyawan, kurangnya komunikasi pada setiap bidang, Kurangnya hubungan yang baik sesama karyawan dan lingkungan kerja yang kurang nyaman,. Maka peneliti ini dibatasi pada Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Tahun 2021.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah :

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan hal yang hendak dicapai dalam penelitian yang dilakukan, sesuai dengan judul permasalahan ini menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai tema yang s.