BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu perusahaan, mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Krisdiyono & Oktafiani, 2020). Saat ini tingkat persaingan antara perusahaan yang semakin ketat menimbulkan tantangan baru untuk dapat bersaing dan bertahan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang ketat ini dan perusahaan-perusahaan harus mempunyai manajemen yang efektif dan para karyawan di dalamnya harus memiliki kinerja yang berkualitas untuk meningkatkan kinerjanya. manajemen SDM adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hasmin & Juminaty, 2021)

Mangkunegara, (2015) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Zinni et al., (2020). menyatakan kinerja merupakan aktivitas penting yang dilakukan oleh setiap perusahaan yang ingin mencapai sasaran bisnis atau tujuan dengan efektif. Persada & Dewi menyatakan kinerja yang baik akan memberikan manfaat bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat dikatakan telah bekerja dengan baik. Sebaliknya apabila karyawan yang memiliki kinerja kurang baik atau buruk, maka akan dapat dikatakan sebagai orang yang tidak memberikan manfaat atau bekerja kurang baik. apabila karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka kinerja perusahaan akan meningkat dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan atau target yang ditetapkan.

Menurut Sari, (2019) dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang layak dan kondusif. Melalui proses-proses tersebut karyawan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab

pekerjaan nya karena mereka telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja sangat penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai agar dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih pada karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Adapun juga dampak yang dapat disebabkan oleh Lingkungan kerja yang mana mampu mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Nitisemito, (2015). Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Rodiyana et al., (2022) Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melakasanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang memiliki penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal Rodiyana et al., (2022)

Kemudian selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan juga adalah Komunikasi yang merupakan faktor yang paling penting dalam berkerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang merupakan proses seseorang memberikan pesan kepada, penerima pesan dengan cara bagaimanapun yang di lakukannya itu adalah tindakan komunikasi. Menurut Rodiyana et al., (2022). Komunikasi yang efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan besama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Menurut Eprianti et al., (2022) Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi instansi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya komunikasi yang baik maka informasi yang di berikan dapat tersampaikan dan dikelola dengan baik oleh penerima informasi. Komunikasi merupakan suatu yang vital dalam suatu organisasi, karena komunikasi digunakan pada saat perencanaan, koordinasi, pengendalian serta proses-proses lainnya. Dengan demikian komunikasi yang efektif sangat di butuhkan supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir, (2016) yaitu kemampuan dan keahlian jika karyawan memiliki kemampuan dan keahlian dalam pekerjaannya maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan benar. Lingkungan di tempat kerja seperti ruangan, tata letak, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, jika lingkungan yang diciptakan nyaman, maka hal ini akan meningkatkan hasil kerja seseorang lebih baik. Komunikasi, dapat komunikasi organisasi atau kelompok jika komunikasi berlangsung dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Cindy et al., (2020); Zinni et al., (2020); Rodiyana et al., (2022) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karena kondisi lingkukungan di sekitar perusahaan yang mendukung dapat menjadikan kinerja karyawan mencapai tujuan yang dinginkan.

Eprianti et al., (2022); Sobri et al., (2021); Hartati et al., (2020) yang menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika tingkat komunikasi cenderung rendah baik dalam bekerja maupun dalam waktu kerja dan komunikasi yang dilakukan cenderung sedikit maka dapat membuat kinerja karyawan menurun.

CV. Karya Duta mulai berdiri pada tahun 2015 perusahaan ini merupakan perusahaan *business to business* yang bergerak dibidang percetakan dan sablon yang melayani segala kebutuhan cetak dan sablon di perusahaan, instansi, maupun perorangan. CV. Karya Duta juga melayani beberapa jasa percetakan antara lain brosur, amplop, kartu nama, cover buku, stiker. Kemudian alat produksi yang digunakan di CV. Karya Duta meliputi sakurai oliver 66-E (mesin cetak), mesin polar german (mesin potong), mesin hendleberg (numerator), mesin pond ML-930 (mesing plong), mesin lem, mesin bending lem, mesin cetak toko. lokasi dari CV. Karya Duta sendiri terletak di Jl. KH Hasyim Asy'ari No.42 Gresik, Kec Gersik, Kel Kroman 61116 jawa timur.

Kemudian sebagai acuan dibawah telah disajikan data produksi yang dapat dipakai sebagai tolak ukur dari kinerja karyawan perusahaan CV. Karya Duta. Setelah melakukan diskusi dengan salah satu staf CV. Karya Duta ada point dimana setiap tahun ada beberapa faktor yang mempegaruhi hasil pesanan yang diterima oleh perusahaan.

Tabel 1. 1 Data target realisasi waktu penyelesaian pesanan Desember-Mei 2021-2022

Sumber : CV. Karya Duta

No.	Bulan	Jumlah Pesanan	Standar waktu peyelesaian pesanan	Realisasi waktu peyelesaian pesanan	Selisih waktu peyelesaian pesanan
1.	Desember	1200 eks	14 hari	18 hari	4 hari
2.	Januari	200 eks	14 hari	10 hari	0 hari
3.	Februari	1000 eks	14 hari	9 hari	0 hari
4.	Maret	500 eks	14 hari	15 hari	1 hari
5.	April	2150 eks	14 hari	19 hari	5 hari
6.	Mei	1000 eks	14 hari	9 hari	0 hari

Berdasarkan tabel yang tertera di atas terlihat bahwa pesanan selesai belum memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan 14 hari. Tidak hanya itu, realisasi waktu penyelesaian pesanan masih banyak yang tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pesanan seperti pada bulan Desember, Maret, dan April. Terhitung pada bulan Desember selisih waktu penyelsaian pesanan sebesar 4 hari, dan pada bulan Maret 1 hari, dan terbesar pada bulan April sebanyak 5 hari. Salah satu indikator kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu yang dihasilkan perusahaan masih belum maksimal. Tingkat kinerja karyawan juga diindikasikan belum optimal, hal ini terlihat bahwa penyelsaian pesanan yang dikerjakan oleh CV. Karya Duta Gresik masih ada yang terlambat.

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas masih terlihat adanya pesanan terlambat di setiap bulannya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang belum maksimal. Kurang maksimalnya kinerja karyawan CV. Karya Duta disebabkan karena kurangnya komunikasi dan lingkungan kerja yang masih belum maksimal. Beberapa karyawan kurang menyadari mengenai komunikasi kelompok yang sudah ditetapkan bersama dan menjadi kerugian bagi perusahaan. Beberapa karyawan hanya sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan standar waktu

penyelesaian yang sudah ditentukan perusahaan. Sehingga dalam kenyataannya hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan kurang efektif sehingga target yang ditentukan perusahaan belum tercapai.

Hal lain yang perlu diperhatikan ialah lingkungan kerja dimana sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang mencakup semua keadaan yang sedang terjadi ditempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik hubungan dengan rekan kerja lain (atasan maupun bawahan) / Departemen. Jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka akan mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan sebaliknya jika lingkungan kerja pada perusahaan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun Sedarmayanti, (2017). Oleh karena itu lingkungan kerja pada perusahaan perlu diperhatikan untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan dan menciptakan keharmonisan pada perusahaan karena masih ada beberapa karyawan yang masih terlibat masalah antara karyawan baru dengan karyawan lama yang berujung adanya rasa tidak suka satu sama lain, sehingga memunculkan ketidakharmonisan pada karyawan yang berada pada department tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Menurut Nitisemito, (2015) .lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Setelah melakukan tiga kali survei awal tentang lingkungan kerja ditemukan fenomena adanya tempat pekerjaan yang bising, penggunaan warna, keamanan dan hubungan kerja. Adanya karyawan yang masih terlibat dalam masalah antara karyawan baru dan lama yang berujung adanya rasa tidak suka satu sama lain. Sehingga memunculkan ketidakharmonisan karyawan yang ada di CV. Karya Duta Gresik. hal tersebut mengakibatkan tidak efektifnya suatu perkerjaan. Lingkungan kerja menjadi pengaruh terhadap kenyamanan dan semangat di dalam perkerjaan sehingga meningkatkan kinerja terutama mengenai penerangan atau cahaya, suhu udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan hubungan kerja agar lingkungan kerja yang diharapakan mampu memaksimalkan kinerja karyawan.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan

karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Eprianti et al., (2022) Komunikasi yang baik dalam suatu organisasi instansi akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya komunikasi yang baik maka informasi yang di berikan dapat tersampaikan dan dikelola dengan baik oleh penerima informasi. Komunikasi merupakan suatu yang vital dalam suatu organisasi, karna komunikasi digunakan pada saat perencanaan, koordinasi, pengendalian serta proses-proses lainnya.Dengan demikian komunikasi yang efektif sangat di butuhkan supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan survei tentang komunikasi ditemukan fenomena adanya hubungan komunikasi yang terjadi belum harmonis atau terjadi *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor miss communication ini akan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif dan hal tersebut terjadi karena tempat penerima pesan dan tempat produksi tidak dilokasi yang sama oleh karena itu adanya jarak tersebut mempengaruhi komunikasi yang ada diperusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang disebutkan di atas, peneliti menemukan beberapa konsep yang dapat dibahas dalam penelitian ini yaitu " **Pengaruh Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka dalam penyusunan penelitian ini terlebih dahulu dirumuskan masalah di CV. Karya Duta Gresik sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi pada perusahaan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
4. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan?
5. Dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitaian yang dilakukan di CV. Karya Duta Gresik adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui variabel lingkungan dan komunikasi manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang bersangkutan antara lain :

1. Secara Teoritis

   Dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, lingkungan kerja dan komunikasi.

2. Secara Praktisi

   Bagi CV. Karya Duta Gresik untuk mengetahui lingkungan kerja dan komunikasi pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV.Karya Duta.