

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan, dan pengawasan terhadap fungsi operasional dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan memiliki kompetensi yang dapat bersaing dengan perusahaan lain. Peran sumber daya manusia dapat dikembangkan sehingga memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan.

Perkembangan sumber daya manusia dapat diukur dengan menggabungkan efektivitas dan efisiensi. Dalam konteks sumber daya manusia, langkah-langkah termasuk dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penempatan seperti promosi, demosi, transfer, dan penilaian kinerja. Selain itu, dalam hal kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, semuanya bertujuan untuk meningkatkan kontribusi produktif sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2013).

Menurut Dwiharsianti (2020), untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan tidak hanya perlu menghemat biaya, tetapi juga perlu meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan kualitas pekerjaan bergantung pada kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus terlibat langsung dalam mengawasi dan mengelola kinerja karyawan. Secara tidak

langsung, kinerja yang baik memiliki dampak positif terhadap citra perusahaan dalam aktivitas bisnisnya. Semakin baik kinerja karyawan terhadap perusahaan, semakin membantu kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mendukungnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi sektor manusianya (Pramudia, Susila, & Bagia, 2016). Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2016).

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan komunikasi. Penelitian ini mengambil tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut Mangkunegara (2017), komunikasi adalah suatu proses dimana seseorang mentransfer informasi, gagasan, atau pemahaman kepada orang lain dengan harapan bahwa penerima pesan tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Karyawan dalam organisasi harus mampu

menginterpretasikan berbagai informasi, ide ataupun pengertian dari *sender* agar komunikasi dapat berjalan secara efektif dan tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Menurut Sutrisno (2009), komunikasi yang efektif didalam suatu organisasi akan mendorong kinerja karyawan. Dengan demikian komunikasi yang baik atau efektif akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat hasil penelitian Maulida (2018), Dwihasrianti (2020), Mangkunegara dan Agustine (2016), bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Sumaki, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nuraini (2013), lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kehidupan para pekerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap pelaksanaan tugas mereka. Beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kelembapan, suhu, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan fasilitas kerja yang disediakan. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Jika lingkungan kerja memberikan dukungan yang optimal, pegawai tersebut cenderung mencapai kinerja yang baik. Namun, sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang memadai dan tidak memberikan dukungan yang cukup, pegawai dapat merasa tidak nyaman, malas, dan cepat lelah, yang berdampak pada penurunan kinerja. Maka, terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Mangkunegara dan Agustine (2016), Sulistiawan (2017), Widarta (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Selain komunikasi dan lingkungan kerja, dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Menurut Siagian (2002), motivasi kerja adalah kekuatan atau daya dorong yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2007), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dorongan untuk melakukan suatu aktivitas dapat berasal dari kebutuhan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu. Ketika seseorang membutuhkan atau menginginkan sesuatu, hal tersebut akan mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Semakin tinggi tingkat kebutuhan atau keinginan seorang karyawan, maka semakin tinggi pula motivasinya untuk bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya di tempat kerja. Menurut penelitian Supriyanto & Mukzam (2018), ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan bekerja dengan lebih giat dalam menjalankan tugas mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian dari Surono (2017), Budianto (2017), Maulida (2018), Dwihasrianti (2020), Agustine (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Edison (2016), kinerja dapat diukur berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dalam konteks perusahaan, kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kemampuan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kinerja diukur dengan menggunakan jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan bersama. Dalam

proses pengukuran kinerja, perlu memperhatikan indikator dan ukuran kinerja yang relevan, serta menetapkan target yang konkret. Hal ini memungkinkan formulasi tujuan organisasi yang dapat diukur dan mengukur tingkat pencapaian manajemen terhadap strategi yang dipilih.

PT Asia Recycle Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri plastik yang beralamat di Jalan Solo Purwodadi Km 7, Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia. PT Asia Recycle Mandiri memproduksi beberapa produk plastik seperti kantong plastik polybag untuk tanaman, kantong plastik tempat sampah, kantong plastik belanja, jas hujan plastik, apron plastik, sarung tangan plastik. PT Asia Recycle Mandiri juga melayani pemasaran dengan menerapkan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 dan ISO 14001:2015 untuk menjaga kualitas, pelayanan yang baik dan ramah lingkungan

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target oleh Karyawan PT Asia Recycle Mandiri

Tahun	Bulan	Target Penyelesaian	Realisasi	Tercapai
2022	Januari	Rp 320.000.000	Rp 321.127.874	100.3%
2022	Februari	Rp 350.000.000	Rp 291.225.576	83.20%
2022	Maret	Rp 290.000.000	Rp 255.247.369	88.01%
2022	April	Rp. 290.000.000	Rp 239.447.124	82.56%
2022	Mei	Rp 290.000.000	Rp 242.214.752	83.52%
2022	Juni	Rp 250.000.000	Rp 251.362.784	100.5%
2022	Juli	Rp. 220.000.000	Rp 236.125.227	107.3%
2022	Agustus	Rp 220.000.0000	Rp 220.247.368	100.1%
2022	September	Rp 220.000.0000	Rp 198.587.983	90.26%

Sumber: Data Primer pada PT Asia Recycle Mandiri

Berdasarkan data tabel di atas, didapat kesimpulan bahwa pencapaian target PT Asia Recycle Mandiri mengalami penurunan setiap bulannya. Bulan Januari 2022 target tercapai, di bulan Februari sampai dengan Mei 2022 berturut-turut tidak tercapai, di bulan Juni sampai dengan Agustus 2022 target tercapai sedangkan pada bulan September 2022 target tidak tercapai. Terjadinya kenaikan dan penurunan target sehingga membuat perusahaan mengalami kendala dalam mencapainya targetnya. Faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target pencapaian dikarenakan perusahaan sedang dalam melakukan renovasi bangunan, yang berdampak pada aliran listrik sering kali dimatikan. Sehingga menyebabkan operasional tidak berjalan secara efektif. Analisis periode Januari 2022 hingga September 2022 menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak mencapai tingkat yang optimal, sehingga target yang ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Sehingga dari data tersebut dapat menjadi alat ukur kinerja karyawan pada PT Asia Recycle Mandiri

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini karena ingin mengidentifikasi apakah variabel komunikasi, lingkungan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Recycle Mandiri**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri?
4. Apakah ada pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah menemukan bukti empiris mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan solusi bagi PT Asia Recycle Mandiri dalam mengambil keputusan dengan tujuan peningkatan kinerja kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Sahid Surakarta

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi bahan penelitian untuk mahasiswa Universitas Sahid Surakarta, khususnya mahasiswa program studi Administrasi Bisnis

3. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong teori yang diperoleh peneliti selama perkuliahan dan sebagai tujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keahlian dengan melihat langsung dunia usaha bisnis.