

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting dan memegang peranan sangat penting dalam sebuah bisnis. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, ahli, kompeten dan tekun merupakan kunci utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia diartikan sebagai pegawai yang tidak dapat dipisahkan dari permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja. Faktor internal yang berperan penting dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas adalah sumber daya manusia (SDM), yaitu karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting baik itu secara berkelompok ataupun perorangan karena merupakan salah satu penggerak yang paling utama untuk kelancaran di setiap usaha yang sedang di jalani. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing. Setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, yang berpengaruh terhadap kesuksesan dalam suatu perusahaan untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Jamaludin et al., (2022)

Menurut Busro (2018), yaitu Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Kalangi (2020) MSDM adalah ilmu yang secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan tugas tenaga kerja untuk memenuhi tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia mencakup kebutuhan karyawan atau komponen SDM seperti posisi manajemen, rekrutmen atau

rekrutmen karyawan, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan tinjauan kinerja karyawan.

Menurut Maulyan (2019) Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi. Keberadaan sumber daya manusia harus direncanakan dan dikelola dengan baik. Proses perencanaan sumber daya manusia adalah suatu cara yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan pedoman dalam pelaksanaan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Halisa (2020)

Lebih lanjut bahwa kinerja itu adalah unjuk kerja karyawan pada suatu perusahaan yang merupakan pencerminan loyalitas mereka di mana mereka bekerja secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak dalam Subhan et al., (2023) kinerja dipengaruhi oleh: kualitas dan kemampuan pegawai, sarana pendukung dan sarana prasarana. Menurut Sedarmayanti Subhan et al., (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, serta teknologi.

CV. Media Sarana Kreatif Jakarta adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan bentuk-bentuk komunikasi yang dirancang dan diproduksi dengan menggunakan kemampuan kreatif dan teknologi. Definisi media kreatif mencakup berbagai jenis konten, seperti desain grafis, video, animasi, fotografi, dan banyak

lagi. Media kreatif digunakan dalam berbagai konteks, termasuk periklanan, pemasaran, dan hiburan.

CV. Media Sarana Kreatif Jakarta biasanya dibuat oleh seniman, desainer grafis, videografer, animator, dan profesional kreatif lainnya yang menggabungkan kemampuan teknis dan kreatif untuk menciptakan konten yang menarik dan informatif. Tujuan dari media kreatif adalah untuk menarik perhatian audiens dan memberikan pesan yang jelas dan efektif. CV. Media Sarana Kreatif Jakarta juga digunakan untuk meningkatkan citra merek, meningkatkan kesadaran merek, dan mempromosikan produk atau layanan. Salah satu keuntungan utama dari CV. Media Sarana Kreatif Jakarta adalah kemampuannya untuk mempengaruhi emosi dan persepsi audiens. Dalam periklanan, misalnya, media kreatif yang menarik dapat membuat produk atau merek menjadi lebih menarik bagi konsumen.

Dalam hiburan, media kreatif dapat memberikan pengalaman yang mendalam dan menarik bagi penonton. Namun, tidak semua media kreatif dibuat sama. Beberapa jenis media kreatif mungkin lebih efektif daripada yang lain tergantung pada konteks dan tujuannya. Sebagai contoh, iklan televisi dapat sangat efektif dalam meningkatkan kesadaran merek, tetapi mungkin kurang efektif dalam menghasilkan penjualan langsung. Di sisi lain, kampanye pemasaran media sosial dapat sangat efektif dalam menghasilkan penjualan langsung tetapi mungkin kurang efektif dalam meningkatkan kesadaran merek.

Dalam era digital, media kreatif semakin penting dalam pemasaran dan komunikasi bisnis. Perusahaan dapat menggunakan berbagai jenis media kreatif untuk menarik perhatian audiens dan mempromosikan produk atau layanan mereka. Misalnya, video promosi singkat dapat di posting di media sosial untuk memperkenalkan produk baru kepada audiens yang lebih luas. Desain grafis kreatif dapat digunakan dalam kampanye pemasaran email untuk menarik perhatian pelanggan dan meningkatkan konversi. Secara keseluruhan, media kreatif adalah bagian penting dari pemasaran dan komunikasi bisnis modern. Dengan kemampuan mereka untuk menarik perhatian audiens dan mempengaruhi emosi dan persepsi,

media kreatif dapat membantu perusahaan meningkatkan kesadaran merek, meningkatkan penjualan, dan mencapai tujuan pemasaran lainnya.

Industri media kreatif adalah industri yang berkembang pesat dan menawarkan berbagai peluang bisnis yang menjanjikan. Industri media kreatif menawarkan peluang bisnis yang sangat menjanjikan. Dalam era digital, banyak perusahaan membutuhkan konten yang menarik dan kreatif untuk mempromosikan merek mereka, sehingga bisnis di industri media kreatif dapat terus berkembang dengan pesat. Dengan kreativitas, kemampuan teknis, dan pemahaman bisnis yang baik, pelaku bisnis di industri media kreatif dapat berhasil memenangkan persaingan pasar yang semakin ketat. Permasalahan yang terjadi pada CV. Media Sarana Kreatif Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang kreatif dan media, yang melayani berbagai klien dalam hal pembuatan konten, desain grafis, dan kampanye pemasaran. Dalam beberapa bulan terakhir, perusahaan mengalami penurunan dalam kreativitas dan produktivitas tim desain, yang berakibat pada keterlambatan proyek, penurunan kualitas output, dan keluhan dari klien.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan pada CV. Media Sarana Kreatif

No.	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja	100%	85%	83%	88%
2	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.	100%	87%	81%	83%
3	Memiliki tanggung jawab atas pekerjaan.	100%	85%	81%	84%
4	Memiliki Produktivitas kerja dan inovasi yang tinggi.	100%	89%	85%	82%
5	Memiliki kelancaran berkomunikasi yang baik.	100%	82%	80%	88%
Rata – Rata		100%	86%	82%	85%

Sumber : CV. Media Sarana Kreatif

Pada tabel 1.1 yang disajikan di atas, data empiris pencapaian sasaran kinerja karyawan pada tahun 2021 sampai 2023 berupa pencapaian target yang telah dilakukan, dinilai sudah berjalan sesuai standar tetapi masih terjadi penurunan dari tahun 2021 86%, tahun 2022 82%, dan terjadinya kenaikan pada tahun 2023 85%. Belum mencapai target 100% dengan memperbaiki dan mengevaluasi persoalan yang dihadapi. Hal ini juga menjelaskan beberapa kegiatan agenda yang belum dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Menurut Karyono (2019) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja merupakan situasi atau sebuah keadaan yang ada di sekeliling karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja di perusahaan baik, maka akan mempengaruhi dan membagikan hasil yang positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja sebagai salah satu bagian penting yang mampu menumbuhkan antusias mendalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal. Menurut Rastana et al., (2021) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan pengaruh yang berasal dari semua proses secara tidak langsung maupun sebaliknya. Lingkungan atau kondisi kerja yang baik akan meningkatkan ke efisiensi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Sementara itu Lingkungan Kerja ada dua bagian yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Febrian, (2024), yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja Fisik yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Nisa et al., (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik menurut Mardiana Andriyanto Puguh et al., (2023) adalah lingkungan di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja. Karyawan akan merasa lebih aman dan mampu melakukan yang terbaik di lingkungan kerja yang aman. Selain itu, tempat kerja dapat berdampak pada emosi karyawan. Misalnya,

jika seorang karyawan menikmati tempat kerjanya, dia akan merasa nyaman melaksanakan tugas di sana dan akan lebih percaya bahwa kinerjanya akan sangat baik, lingkungan di mana para pekerja benar-benar melakukan pekerjaan mereka. Menurut Gie Subhan et al., (2023) bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari semua komponen fisik yang ada di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik merupakan situasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja. Menurut Latifah & Nurmalasari (2022), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan yang baik antar karyawan dan atasan. Berdasarkan pengertian di atas, dapat dikaitkan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik.

Liando et al., (2019) Komunikasi suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran makna, ide, perhatian dan perasaan. Di mana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan sekitarnya dan sangat mempengaruhi proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan dan kerja sama tim. Komunikasi secara langsung terhadap karyawan disebut efektif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, hal ini dikarenakan komunikasi yang efektif secara langsung dirasakan oleh karyawan. Komunikasi yang efektif merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh Karena itu, hal ini dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk lebih mengembangkan indikator lain dari komunikasi dan juga perusahaan harus mampu memberikan rasa aman dan mampu membuat karyawan lebih berinisiatif untuk menciptakan inovasi-inovasi yang baru sehingga akan membangun kepercayaan diri karyawan dan hal ini cenderung untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

Disiplin Kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang tinggi menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas dan kinerja yang telah diberikan kepadanya Andriyanto Puguh et al., (2023) .Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan Disiplin Kerja, Perusahaan bisa menjaga aturan disiplin yang dapat diterima karyawan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam peraturan disiplin kerja sebaiknya dilakukan *reward and punishment*, dengan ini diharapkan pegawai lebih termotivasi untuk menjalankan peraturan disiplin yang berlaku.

Disiplin Kerja penting karena menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan evaluasi jabatan, melihat masa kerja dan kemampuan karyawan yang siap untuk dipromosikan, Rastana et al., (2021) Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Disiplin Kerja, maka yang harus dilakukan oleh karyawan yakni: karyawan harus bisa menggunakan jam kerja sebaik mungkin hanya untuk melaksanakan pekerjaannya, tujuannya untuk menyelesaikan tugas dan fungsi utama mereka sebagai karyawan sehingga mereka akan meningkatkan kinerja di suatu perusahaan Alda Nurgusti Mayang (2022).

Dari keterangan pendahuluan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MEDIA SARANA KREATIF JAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Sarana Kreatif Jakarta?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Sarana Kreatif Jakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Sarana Kreatif Jakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan CV. Media Sarana Kreatif Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV. Media Sarana Kreatif Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Media Sarana Kreatif Jakarta

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, di antaranya :

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi sebagai pertimbangan di CV. Media Sarana Kreatif Jakarta mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Media Sarana Kreatif Jakarta. Sehingga perusahaan terkait dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Media Sarana Kreatif Jakarta. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh selama di perkuliahan guna untuk persiapan di dunia kerja nantinya. Penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan inovasi bagi mahasiswa sebagai generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Nasional.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai sumber referensi secara teoritis dan empiris bagi pihak yang akan berkaitan melakukan penelitian.