

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi mengharuskan perusahaan atau institusi untuk bekerja lebih efisien dan efektif, tentunya. Saat ini faktor pendukung kesuksesan bagi sebuah perusahaan atau institusi tidak hanya pada modal besar atau teknologi yang canggih saja. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus memperhatikan faktor yang berperan penting yaitu Sumber daya manusia. Selain faktor yang juga berperan penting, sumber daya manusia merupakan faktor pendukung kesuksesan perusahaan atau institusi. Oleh karena itu wajib dilindungi dan dikelola sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan atau institusi. Dengan dilengkapi teknologi yang canggih serta penerapan metode yang baik, kesuksesan perusahaan tidak akan terwujud apabila sumber daya manusia tidak diperhatikan dengan baik dan benar. Dilihat dari pentingnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan atau institusi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja yang baik. (Mangkunegara, 2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi tercapainya kualitas kerja yang baik maka diperlukan dukungan dari kinerja para karyawannya. Menurut (Prawirosentono, 2008) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performace”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam sebuah perusahaan atau institusi tidak hanya kinerja yang perlu diperhatikan tetapi setiap karyawan harus memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja. Komunikasi dapat menentukan efektif atau tidaknya penyampaian pesan dan perintah antar karyawan, baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan sesama karyawan dengan jabatan yang sama. Tanpa adanya komunikasi yang baik, maka karyawan tidak akan mampu bekerja secara optimal.

Selain dari kinerja dan komunikasi karyawan dalam bekerja yang perlu diperhatikan, ada satu faktor yang juga tidak boleh dibiarkan di dalam dunia pekerjaan yaitu stres kerja. (Veithzal, 2004) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam kondisi seperti ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan bekerja. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri setiap karyawan terdapat berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Karyawan yang mengalami stres bisa merasakan kekhawatiran berat dan frustrasi dalam bekerja. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang kurang baik.

Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik jika terlalu berat beban kerja, tekanan dalam menyelesaikan tugas, kualitas pengawasan kerja yang rendah, lingkungan kerja yang tidak sehat, wewenang kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, dan perbedaan sudut pandang antara karyawan dengan pimpinan.

Setelah komunikasi, dan stres kerja yang harus diperhatikan untuk mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan juga masalah lingkungan kerja fisik. Permasalahan yang selalu ada pada perusahaan di Indonesia yang berkaitan dengan lingkungan kerja antara lain kurangnya suasana yang kondusif di dalam lingkungan perusahaan seperti masalah pencahayaan yang minim, kapasitas gedung yang kurang seimbang

dengan jumlah karyawan, kurangnya tingkat keamanan di dalam perusahaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut akan menyebabkan dampak yang tidak baik terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja adalah suatu sarana yang terdapat pada lingkungan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan (Yantika et al., 2018).

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertat rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Untuk mencapai kenyamanan lingkungan kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan betapa pentingnya komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan tentu sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan maupun instansi mampu menerapkan dan memaksimalkan sistem penilaian kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dalam setiap kegiatan perusahaan karena sejatinya manusia ialah mereka yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis dari HRD PT GS BATTERY Karawang dengan indikator kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir pada tahun 2019-2021 dalam tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan PT GS BATTERY Karawang

No.	Aspek Penilaian	Target	Pegawai		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan pihak manajemen	100%	90%	91%	90%
2.	Memiliki tingkat kedisiplinan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	100%	92%	90%	88%
3.	Mampu meningkatkan pelayanan di lingkungan kerja	100%	93%	92%	89%
4.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh pihak manajemen	100%	92%	90%	88%
5.	Memiliki kemampuan komunikasi dan kerjasama dengan baik dalam suatu pekerjaan	100%	89%	88%	90%
	Rata-rata	100%	91%	90%	89%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Divisi HR

Dari tabel 1.1 didapatkan hasil data penilaian kinerja pada tahun 2019 adalah 91%, tahun 2020 adalah 90%, dan 2021 adalah 89%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa data kinerja karyawan mengalami penurunan pada penilaian kinerja sejak tahun 2019 hingga tahun 2021. Secara umum dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang belum maksimal dikarenakan tidak mencapai target kinerja pegawai 100%. Penilaian kinerja yang menunjukkan belum tercapainya target kinerja diprediksi sebagai penyebab antara lain Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik.

Dengan demikian, peneliti dapat melihat dari presentase penilaian kinerja karyawan yang menyatakan belum meningkat. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa faktor atau kegiatan yang belum dijalankan dengan baik dan maksimal sesuai dengan perencanaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dan mendalam dengan mengambil judul “PENGARUH KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GS BATTERY KARAWANG”.

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT GS BATTERY Karawang

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

a. Perusahaan

Setelah diketahui proses Komunikasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi perusahaan untuk lebih mengetahui dan memahami keinginan dan harapan karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

c. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, pemahaman, pengalaman dan pengenalan serta sebagai implementasi atas teori yang didapat dan merupakan salah satu sumber referensi penting untuk mengatasi masalah yang sama pada masa yang akan datang sehingga penulis tertarik melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi.