

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat signifikan dalam menentukan arah dan kelangsungan operasional suatu entitas organisasi, baik itu berukuran besar, kecil, atau berstatus swasta, dalam mencapai sasaran organisasi (Hasibuan, 2016). Problematisasi terkait aset manusia tetap menjadi fokus perhatian yang utama dan menjadi dasar bagi sebuah entitas organisasi untuk tetap eksis dalam persaingan bisnis yang berlangsung sangat ketat. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki SDM yang bermutu, yaitu individu-individu yang memiliki pengetahuan yang mendalam di bidangnya dan memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya dengan kesempurnaan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

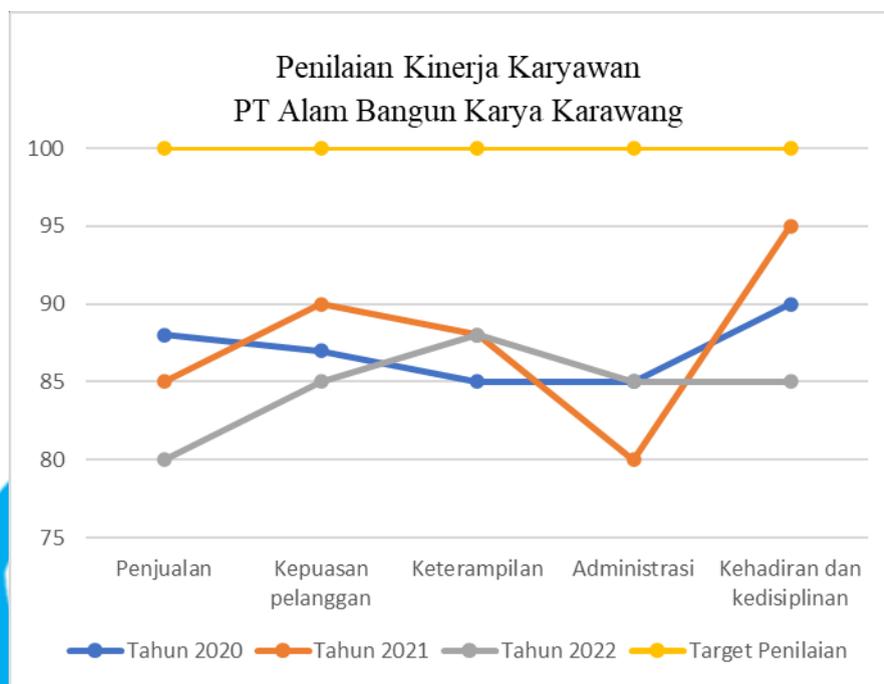
Kemajuan setiap organisasi di dalam ranah bisnis sangat terkait erat dengan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota karyawannya. Kinerja karyawan menjelma sebagai aset utama bagi perusahaan di sektor industri real estate di Kabupaten Karawang. Faktor ini didasari oleh pemahaman bahwa performa karyawan adalah salah satu elemen yang memengaruhi hasil kerja perusahaan dalam meraih sasaran yang diharapkan (Sungkono dan Aji Tuhagana, 2020). Kemampuan seorang pegawai tercermin dari kinerjanya, dan kinerja yang optimal adalah kinerja yang memungkinkan pelaksanaan tugas dengan tingkat keunggulan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Sedarmayanti (2017:286), konsep kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja individu merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi kelangsungan suatu organisasi dalam mencapai sasaran. Oleh karena itu, perhatian khusus terhadap kinerja pegawai adalah suatu kewajiban yang harus diemban oleh para pemimpin organisasi. Terdapat kesadaran yang kuat bahwa penurunan kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi secara menyeluruh.

PT Alam Bangun Karya Karawang adalah perusahaan real estate yang didirikan pada tahun 2017. Perusahaan ini berlokasi di Desa Krajan, Kecamatan

Wancimekar, Kecamatan Kotabaru, di dalam wilayah administratif Kabupaten Karawang, Jawa Barat, dengan kode pos 41374. PT Alam Bangun Karya Karawang menawarkan beragam layanan properti yang mencakup pengembangan perumahan, apartemen, gedung perkantoran, kompleks perbelanjaan, dan beberapa penawaran lainnya. PT Alam Bangun Karya Karawang memiliki visi untuk menjadi perusahaan properti yang handal dan terpercaya dalam memberikan solusi hunian dan investasi bagi masyarakat. Perusahaan PT Alam Bangun Karya Karawang juga memiliki misi untuk memberikan layanan dan produk berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, memberikan inovasi dan kreativitas dalam setiap proyek yang dilakukan, serta memperhatikan kelestarian lingkungan dan masyarakat sekitar. Dalam menjalankan bisnisnya, PT Alam Bangun Karya Karawang mengutamakan profesionalisme dan integritas. Perusahaan ini memiliki tim yang terdiri dari para ahli di bidang properti yang berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Dengan lokasi yang strategis di Karawang, Jawa Barat, PT Alam Bangun Karya Karawang memiliki potensi untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan industri properti di daerah tersebut.

Kinerja karyawan PT Alam Bangun Karya Karawang juga dapat diukur dengan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien serta berperan penting dalam hubungan yang linier dan positif sehingga memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak dapat dikesampingkan, karena berfungsi sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk memprioritaskan kinerja karyawan dan dengan tekun memanfaatkan bakat dan kemampuan yang ditawarkan oleh tenaga kerja mereka. Dengan demikian, karyawan dapat secara efektif mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, setiap penurunan kinerja karyawan pasti akan berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan. kinerja perusahaan. Jika kita melihat kinerja karyawan PT Alam Bangun Karya Karawang dari hasil evaluasi kinerja karyawan, kita akan menemukan adanya kendala dalam mencapai target kinerja dan tidak

tercapai. Berikut ini peneliti sajikan evaluasi kinerja karyawan PT Alam Bangun Karya Karawang yang diolah oleh peneliti:



Gambar 1. 1 Penilaian Kinerja PT Alam Bangun Karya Karawang Tahun 2020-2022

Sumber: PT Alam Bangun Karya Karawang, 2023

Dalam gambar 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan dalam lima indikator penilaian selama tiga tahun, yaitu 2020, 2021, dan 2022. Skala penilaian yang digunakan adalah target 100, di mana semakin tinggi skor semakin baik kinerja karyawan tersebut. Dari hasil penilaian pada tahun 2020, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada semua indikator penilaian mencapai 85 dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja karyawan yang cukup signifikan pada indikator penilaian administrasi. Pada indikator kehadiran & kedisiplinan mengalami kenaikan kinerja karyawan. Sementara itu, kinerja karyawan pada indikator penjualan, kepuasan pelanggan, dan keterampilan masih stabil. Pada tahun 2022, terlihat bahwa terjadi penurunan kinerja pada semua indikator penilaian, kecuali pada indikator administrasi. Penjualan, kepuasan pelanggan, dan kehadiran serta kedisiplinan menurun secara signifikan dari tahun sebelumnya. Dari hasil penilaian kinerja karyawan dalam tiga

tahun tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada beberapa indikator penilaian, terutama pada indikator penjualan, kepuasan pelanggan, dan kehadiran serta kedisiplinan di tahun 2022. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan tindakan perbaikan pada area-area yang mengalami penurunan kinerja tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

Permasalahan kinerja merupakan masalah yang selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, sehingga mengharuskan para pemimpin untuk memiliki pemahaman yang komprehensif mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi pekerja, sehingga mendorong manajemen organisasi untuk menerapkan berbagai teknik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan harapan organisasi (M. Anton Nurhidayat, 2022).

Faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan sangat beragam, dan salah satunya adalah komunikasi dan lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Janur Artha Yasa dan Made Yudi Darmita pada tahun 2021 menyimpulkan bahwa pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah besar. Meningkatkan kemahiran komunikasi di antara individu yang menduduki posisi hierarkis yang berbeda dalam suatu organisasi, serta membina komunikasi yang efektif di antara rekan kerja dan antara organisasi dengan kliennya, memiliki potensi untuk meningkatkan tingkat produksi dan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat berfungsi sebagai dorongan tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sekaligus mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang mungkin dihadapi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Subardini, Yuniar, dan Asnawi (2022), lebih lanjut ditunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh beberapa elemen, termasuk komunikasi dan lingkungan kerja, yang memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Menurut analisis komunikasi yang mendasar, ada kesulitan dalam interaksi komunikasi yang belum bersahabat, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Fenomena "miss communication" ini menghambat penyampaian informasi penting.

Akibat dari hubungan komunikasi yang tidak baik ini, beberapa karyawan dapat kehilangan kepercayaan diri akan kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efisien.

Selain komunikasi, lingkungan kerja atau tempat kerja dalam bisnis merupakan komponen penting yang harus diprioritaskan oleh manajemen. Lingkungan kerja sangat penting dalam membantu proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika suasana di sekitar karyawan buruk, maka akan menyulitkan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan yang baik memiliki pengaruh yang menguntungkan bagi karyawan, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik (Sungkono dan Aji Tuhagana, 2020). Lebih lanjut, perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang layak, yang meliputi karakteristik fisik seperti menciptakan tempat kerja yang menyenangkan, menjaga kebersihan lingkungan, memastikan sirkulasi udara yang baik, dan memberikan pencahayaan yang memadai. Variabel non-fisik seperti lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, dan interaksi antara karyawan dan pimpinan juga harus diperhatikan.

Survei awal terhadap lingkungan kerja menemukan adanya tempat kerja yang ditandai dengan kekacauan, kebisingan yang berlebihan, dan pencahayaan yang tidak memadai, yang mengakibatkan penurunan efisiensi kerja. Rasa nyaman dan antusiasme individu dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Survei awal dilakukan dengan memberikan kuesioner pra-penelitian kepada sampel sebanyak 30 partisipan untuk mendapatkan pengetahuan penuh tentang pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang. Studi terhadap jawaban kuesioner menunjukkan sejumlah tantangan yang dihadapi oleh para peserta.

Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai Kinerja Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Pada PT Alam Bangun Karya Karawang.

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Pada PT Alam Bangun Karya Karawang

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
Kinerja Karyawan			
1	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan telah mencapai target yang ditetapkan perusahaan?	27	3
2	Apakah Anda merasa bahwa hasil kerja anda capai sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan?	25	5
3	Apakah Anda merasa bahwa pekerjaan yang Anda lakukan memiliki dampak positif pada perusahaan?	25	5
4	Apakah Anda merasa bahwa Anda bekerja secara efektif dan efisien?	26	4
5	Apakah Anda merasa bahwa Anda telah mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk pekerjaan Anda?	22	8
Komunikasi			
6	Apakah Anda merasa informasi mengenai kebijakan dan prosedur kerja di perusahaan telah diberikan secara jelas dan tepat waktu?	23	7
7	Apakah Anda merasa bahwa rekan kerja di tempat kerja berkomunikasi dengan jelas dan efektif?	20	10
8	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan pelatihan atau program pengembangan keterampilan komunikasi untuk karyawan?	19	11
9	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian pada masalah komunikasi di tempat kerja dan berusaha memperbaiki hal tersebut?	19	11
10	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan atau saran mengenai komunikasi di tempat kerja?	22	8
Lingkungan Kerja			
11	Apakah Anda merasa lingkungan kerja di perusahaan nyaman dan aman?	22	8
12	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan menyediakan peralatan dan fasilitas kerja yang memadai?	27	3
13	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja dengan baik?	22	8
14	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan, seperti mengatur suhu atau pencahayaan yang sesuai?	24	6
15	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan memberikan lingkungan kerja yang ramah dan terbuka untuk semua karyawan?	23	7

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.2, ditemukan bahwa beberapa karyawan merasa kinerja mereka belum sesuai dengan standar perusahaan dan belum mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Terkait komunikasi, sebagian besar karyawan merasa perusahaan belum memberikan informasi kebijakan dan prosedur kerja secara jelas dan tepat waktu, serta rekan kerja belum berkomunikasi dengan baik. Pelatihan dan perhatian terhadap masalah komunikasi juga dianggap kurang. Selain itu, lingkungan kerja dinilai kurang nyaman, kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja masih perlu perbaikan, kebutuhan karyawan kurang diperhatikan, dan lingkungan kerja belum terbuka untuk semua karyawan. Perusahaan perlu memperbaiki komunikasi, memberikan pelatihan, meningkatkan lingkungan kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Dari hasil wawancara dengan pimpinan PT Alam Bangun Karya Karawang, teridentifikasi beberapa masalah terkait kinerja karyawan. Beberapa karyawan belum mencapai potensi maksimal dan kurang tanggung jawab terhadap pekerjaan. Masalah komunikasi juga terlihat dalam hal kebijakan baru dan tugas yang tidak jelas, menyebabkan kebingungan dan *miss communication* di antara karyawan. Perusahaan telah melakukan upaya seperti rapat departemen dan pelatihan, namun masih perlu perbaikan lebih lanjut. Solusi yang diusulkan adalah meningkatkan alur komunikasi yang lebih terbuka dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan. Selain itu, perusahaan akan meningkatkan keterampilan komunikasi melalui pelatihan intensif. Masalah lingkungan kerja juga teridentifikasi, termasuk kebersihan, kesehatan, dan kurangnya fasilitas kerja yang memadai. Tindakan yang disarankan adalah meningkatkan perhatian terhadap kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja serta menyediakan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, diharapkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Dalam penelitian yang dilakukan oleh M. Anton Nurhidayat (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

komunikasi dan kinerja karyawan, dengan nilai determinan mencapai 59,3%. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Eko Cahyono, Toni Herlambang, dan Bayu Wijayantini (2019) juga mengindikasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di KSP Karya Mulya Bondowoso. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa komunikasi yang efektif dalam menyampaikan informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hakim Fachrezi dan Hazmanan Khair (2020), analisis regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk komunikasi sebesar 1,844, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,68385, dengan nilai signifikansi (sig) komunikasi sebesar 0,73, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Sedangkan Gultom dkk. (2021) meneliti hubungan antara karakteristik lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Menurut temuannya, lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian terbaru yang dilakukan oleh Sihalo dan Siregar (2022), lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Suparman (2020) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki tingkat probabilitas/signifikansi sebesar 0,315 dan nilai t hitung yang signifikan lebih dari 5% (0,05). Hasilnya, hipotesis nol (H_0) menang dan hipotesis alternatif (H_a) kalah. Hal ini berarti bahwa, jika semua faktor lain tetap konstan, variabel lingkungan kerja (X_1) hanya memiliki pengaruh yang kecil dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia.

Penelitian sebelumnya telah meneliti dampak karakteristik komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Subardini, D. Yuniar, A., dan Asnawi, A. (2022) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel dan tahun pengamatan.

Berdasarkan pemaparan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Bangun Karya Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi yang efektif antara unsur pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan.
2. Komunikasi yang kurang optimal, sehingga mengakibatkan *miss communication*.
3. Lingkungan atau tempat kerja dan suasana kerja yang kurang kondusif, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.
4. Kinerja karyawan belum maksimal, sehingga tidak tercapainya target dalam bekerja.
5. Karyawan kurang terlibat dalam forum untuk pengambilan keputusan karena kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan.
6. Kurangnya keterampilan komunikasi interpersonal karyawan dalam bekerja sama dan berkomunikasi dengan rekan kerja.
7. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi untuk karyawan yang belum maksimal.
8. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja menjadi kurang bersih dan kurang rapi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah pada penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bidang penelitian yang diambil adalah mengenai Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian akan dilaksanakan di PT Alam Bangun Karya Karawang.
3. Kajian penelitian ini mengenai Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
4. Penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkannya.
5. Penelitian ini membahas faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya *miss communication* yang mengakibatkan komunikasi belum optimal.
6. Penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kurangnya kesadaran karyawan terhadap lingkungan kerja.
7. Pengambilan data menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara.

1.4 Perumusan Masalah

Dari identifikasi masalah penelitian di atas dapat di rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?
2. Bagaimana pengaruh parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?
3. Bagaimana pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?
4. Bagaimana pengaruh simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alam Bangun Karya Karawang?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan, terutama dalam domain manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peneliti berupaya mencapai hasil yang dapat memberikan dampak positif baik dalam konteks teoritis maupun dalam penerapan praktisnya. Berikut detail kedua manfaat tersebut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup komunikasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dimaksudkan agar dapat memberikan panduan kepada organisasi dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang diperlukan, serta menjadi landasan berpikir dalam aspek komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi pemahaman tentang signifikansi interaksi antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi karyawan.

