

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga atau investasi besar yang akan menjadi faktor utama yang menentukan suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang tepat bagi suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi faktor utama dan membawa kesuksesan yang maksimal. Perusahaan yang unggul memiliki sumber daya manusia yang kuat yang mampu bersaing di dunia global dan membawa perusahaan menjadi lebih sukses. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset besar yang tidak ternilai harganya bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mendorong kreativitas dan inovasi yang berkelanjutan dalam organisasi sehingga organisasi akan terus mengembangkan inovasi-inovasi terkait pencapaian kesuksesan yang berkelanjutan. Sebagai investasi utama, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga akan dapat membantu merancang dan memproduksi barang dan jasa dengan baik, mengawasi kualitas barang atau jasa atau keluaran yang akan dihasilkan, memasarkan barang atau jasa, mengelola sumber daya keuangan, organisasi dan juga akan dapat merumuskan strategi dan tujuan organisasi (Sunarsi, 2019).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pencarian cara terbaik untuk merencanakan sumber daya manusia, mengatur sumber daya manusia, mengarahkan sumber daya manusia, mengembangkan sumber daya manusia dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pemanfaatan manajemen sumber daya manusia juga menyangkut pemahaman kebutuhan individu karyawan agar potensi sumber daya manusia yang ada dalam diri karyawan dapat tergali dan dimanfaatkan secara maksimal. Tetapi sumber daya manusia juga bisa menjadi masalah dalam sebuah organisasi. Apabila kinerja sumber daya manusia rendah, tentunya kinerja organisasi akan kurang maksimal. Oleh karena itu, konsep manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang kinerjanya kurang maksimal dapat

berubah menjadi sumber daya manusia yang baik dan berkualitas serta memiliki loyalitas dalam suatu organisasi. Diera globalisasi, banyak organisasi dan perusahaan yang fokus pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat melakukan pengecekan faktor bias apa saja yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengatasi masalah tersebut SDM menjadi poin utama yang harus diperhatikan bagaimana perkembangannya karena SDM yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam memaksimalkan kinerja. Tidak terkecuali bagi PT. Marugo Rubber Indonesia.

PT. Marugo Rubber Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) Jepang dan merupakan anak perusahaan Marugo Rubber Co.yang berkantor pusat di Kota Kurashiki Prefektur Okayama. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur otomotif yang berlokasi di Kawasan Industri KIIC Karawang, tepatnya terletak di Jalan Harapan VII Lot LL-6 Karawang International Industrial City (KIIC) Sirnabaya, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.PT.Marugo Rubber Indonesia memproduksi berbagai macam komponen otomotif dengan bahan dasar *rubber* atau karet. Dalam kondisi persaingan pasar yang ketat dan terus berubah, perusahaan ditantang untuk menyediakan produk yang secara teknologi canggih, dengan bahan terbaru. Diproduksi dengan pola pikir yang bertanggung jawab terhadap lingkungan. Mampu menciptakan nilai bagi pelanggan, karyawan, dan komunitas. Perusahaan yang memiliki filosofi untuk menjadi perusahaan yang dapat dipercaya oleh pelanggan, pemasok, karyawan dan komunitas lokal serta mampu berkontribusi kepada masyarakat melalui aktivitas kerja juga mematuhi kode etik yang membuat instrumen perusahaan mampu tetap terbuka dan jujur. Dengan demikian perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawannya untuk mewujudkan hal tersebut diatas. Menurut Siagian dalam (Himma, 2017) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Komunikasi, lingkungan kerja, gaji, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor- faktor lainnya. Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan faktor komunikasi dan lingkungan kerja. Perusahaan mungkin sudah memperhatikan hal tersebut.

Namun, tanpa disadari mungkin ada beberapa aspek yang dirasa kurang oleh karyawan. Sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan yang jadi tidak maksimal. Dengan demikian bahwa jika perusahaan memiliki aspek-aspek yang dianggap kurang memuaskan oleh karyawan, maka akan mampu mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Hal ini bisa terlihat pada. dilihat dan terbukti dengan adanya data penurunan capaian produksi perusahaan pada bulan Maret 2019 hingga Februari 2020.

**Tabel 1.1**  
**Capaian Produksi PT. Marugo Rubber Indonesia Periode Maret 2019**  
**Sampai Dengan Februari 2020**

| No        | Bulan     | Nama Produk (Pcs) |         | Jumlah (Pcs) | Selisih |         |                |         |       |        |
|-----------|-----------|-------------------|---------|--------------|---------|---------|----------------|---------|-------|--------|
|           |           | Anti Vibration    | Hase    |              | Jumlah  |         | Anti Vibration |         | Hase  |        |
|           |           |                   |         |              | Pcs     | %       | Pcs            | %       | Pcs   | %      |
| 1         | Maret     | 395,600           | 75,118  | 470,718      | -       |         | -              | -       | -     | -      |
| 2         | April     | 392,130           | 79,152  | 471,282      | 564     | 0.12%   | 3,470          | -0.9%   | 4,034 | 5.4%   |
| 3         | Mei       | 401,220           | 71,214  | 472,434      | 1,152   | 0.24%   | 9,090          | 2.3%    | 7,938 | -10.0% |
| 4         | Juni      | 382,246           | 74,321  | 456,567      | 15,867  | -3.36%  | 18,974         | -4.7%   | 3,107 | 4.4%   |
| 5         | Juli      | 372,310           | 69,214  | 441,524      | 15,043  | -3.29%  | 9,936          | -2.6%   | 5,107 | -6.9%  |
| 6         | Agustus   | 362,142           | 72,311  | 434,453      | 7,071   | -1.60%  | 10,168         | -2.7%   | 3,097 | 4.5%   |
| 7         | September | 398,452           | 74,552  | 473,004      | 38,551  | 8.87%   | 36,310         | 10.0%   | 2,241 | 3.1%   |
| 8         | Oktober   | 359,622           | 65,222  | 424,844      | 48,160  | -10.18% | 38,830         | -9.7%   | 9,330 | -12.5% |
| 9         | November  | 321,451           | 67,214  | 388,665      | 36,179  | -8.52%  | 38,171         | -10.6%  | 1,992 | 3.1%   |
| 10        | Desember  | 395,441           | 72,331  | 467,772      | 79,107  | 20.35%  | 73,990         | 23.0%   | 5,117 | 7.6%   |
| 11        | Januari   | 365,442           | 75,211  | 440,653      | 27,119  | -5.80%  | 29,999         | -7.6%   | 2,880 | 4.0%   |
| 12        | Februari  | 302,141           | 68,222  | 370,363      | 70,290  | -15.95% | 63,301         | -17.3%  | 6,989 | -9.3%  |
| Jumlah    |           | 4,448,197         | 864,082 | 5,312,279    | 100,355 | -19.11% | 93,459         | -20.84% | 6,896 | -6.75% |
| Rata-rata |           | 370.683           | 72,007  | 442,690      | 8,363   | -1.59%  | 7,788          | -1.74%  | 575   | -0.56% |

Sumber: Data Diolah, 2021

Tabel diatas memperlihatkan capaian produksi PT. Marugo Rubber Indonesia periode Maret 2019 sampai dengan Februari 2020. Dimana jumlah produksi untuk produk Anti Vibration dan Hase selama kurun waktu 1 tahun sebanyak 5.312.279 pcs dengan rata-rata produksi perbulannya sebesar 442.690 pcs. Jumlah tersebut diperoleh dengan rincian 4.448.197 pcs untuk produk Anti Vibration, dengan produksi rata-rata sebanyak 370.683 pcs/bulan dan 864.082 untuk produk Hase, dengan produksi rata-rata sebanyak 72.007 pcs/bulan. Secara keseluruhan capaian produksi berada pada posisi naik turun atau fluktuasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil jumlah produksi pada bulan April sebanyak 470.718 pcs dengan rincian Anti Vibration sebanyak 395.600 pcs dan Hase sebanyak 75.118

pcs. Pada bulan April terjadi peningkatan jumlah produksi sebanyak 564 pcs atau sebesar 0,12% dari bulan sebelumnya menjadi 471.282 pcs, dimana jumlah peningkatan tersebut didominasi oleh jumlah produk Hase yang meningkat sebesar 5,4% atau sebanyak 4.034 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 79.152 pcs, sementara untuk produk Anti Vibration mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 0,9% atau sebanyak 3.470 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 392.130 pcs. Pada bulan Mei, jumlah produksi mengalami peningkatan kembali sebesar 0,24% atau sebanyak 1.152 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 472.434 pcs. Dimana jumlah tersebut didominasi oleh produk Anti Vibration yang mengalami peningkatan jumlah produksi sebesar 2,3% atau sebanyak 9.090 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 401.220 pcs, sementara produk Hase mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 10% atau sebanyak 7.938 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 71.214 pcs.

Kemudian pada bulan Juni, jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 3,36% atau sebanyak 15.867 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 456.567 pcs. Penurunan jumlah produksi tersebut disebabkan karena menurunnya produk Anti Vibration sebesar 4,7% atau sebanyak 18.974 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 382.246 pcs, sementara produk Hase mengalami peningkatan jumlah produksi sebesar 4,4% atau sebanyak 3.107 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 74.321 pcs. Pada bulan Juli, jumlah produksi mengalami penurunan kembali dari bulan sebelumnya sebesar 3,29% atau sebanyak 15.043 pcs menjadi 441.524 pcs. Dimana, produk Anti Vibration dan Hase keduanya mengalami penurunan jumlah produksi sebesar 2,6% dan 6,9% atau 9.936 pcs dan 5.107 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 372.310 pcs untuk Anti Vibration dan 69.214 pcs untuk produk Hase. Pada bulan Agustus, jumlah produksi kembali mengalami penurunan dibandingkan dengan bulan sebelumnya sebesar 1,60% atau sebanyak 7.071 pcs menjadi 434.453 pcs. Dimana, jumlah produksi produk Anti Vibration menurun sebesar 2,7% atau sebanyak 10.168 pcs menjadi 362.142 pcs, namun untuk jumlah produksi produk Hase mengalami peningkatan dibandingkan dengan bulan sebelumnya sebesar 4,5% atau 3.097 pcs menjadi 72.311 pcs.

Bulan September, jumlah produksi mengalami peningkatan setelah tiga bulan berturut-turut mengalami penurunan. Peningkatan jumlah produksi di bulan ini sebesar 8,87% atau sebanyak 38.551 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 473.004 pcs. Dimana jumlah produksi untuk produk Anti Vibration meningkat sebesar 10% atau 36.310 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 398.452 pcs dan untuk produk Hase sebesar 3,1% atau sebanyak 2.241 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 74.552 pcs. Sementara pada bulan Oktober dan November, jumlah produksi kembali mengalami penurunan masing-masing sebesar 10,18% atau sebanyak 48.160 pcs pada bulan Oktober menjadi 424.844 pcs dan sebesar 8,52% atau sebanyak 36.179 pcs pada bulan November menjadi 388.665 pcs. Akan tetapi pada akhir tahun 2019 yaitu pada bulan Desember, jumlah produksi mengalami peningkatan kembali sebesar 20,35% atau sebanyak 79.107 pcs dari bulan sebelumnya menjadi 467.772 pcs. Pada bulan Januari dan Februari 2020, jumlah produksi mengalami penurunan berturut-turut sebesar 5,80% atau sebanyak 27.119 pcs untuk bulan Januari dan sebesar 15,95% atau sebanyak 70.290 pcs untuk bulan Februari.

Naik turunnya capaian produksi PT. Marugo Rubber Indonesia periode Maret 2019 sampai dengan Februari 2020 tidak terlepas karena kehadiran karyawan dalam bekerja, karena karyawan yang tidak masuk tentu akan mempengaruhi produktivitas capaian perusahaan sebab kurangnya personil dalam pengoperasian mesin dan atau karyawan yang hadir harus menggantikan posisi karyawan lainnya yang absen dalam bekerja. Tentunya kondisi ini akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut. Berikut ini adalah rekapitulasi kehadiran karyawan pada bulan Maret 2019 hingga Februari 2020 di PT. Marugo Rubber Indonesia. Data kehadiran karyawan yang dipakai dalam penelitian ini adalah tahun 2019, karena pada bulan Maret 2020 pandemi Covid- 19 mulai memasuki Indonesia yang menyebabkan semua perusahaan terdampak tidak terkecuali PT. Marugo Rubber Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Kehadiran Karyawan Dalam Pencapaian Produksi Periode Bulan Maret**  
**2019 Hingga Februari 2020**

| No        | Bulan     | Jumlah Karyawan (Org) | Terlambat (Org) | Ijin (Org) | Alpha (Org) | Sakit (Org) |
|-----------|-----------|-----------------------|-----------------|------------|-------------|-------------|
| 1.        | Maret     | 182                   | 15              | 6          | 9           | 4           |
| 2.        | April     |                       | 23              | 8          | 10          | 3           |
| 3.        | Mei       |                       | 12              | 5          | 7           | 5           |
| 4.        | Juni      |                       | 10              | 3          | 8           | 1           |
| 5.        | Juli      |                       | 27              | 9          | 9           | 2           |
| 6.        | Agustus   |                       | 11              | 7          | 6           | 3           |
| 7.        | September |                       | 14              | 8          | 10          | 4           |
| 8.        | Oktober   |                       | 18              | 8          | 15          | 2           |
| 9.        | November  |                       | 11              | 9          | 9           | 0           |
| 10.       | Desember  |                       | 14              | 10         | 8           | 3           |
| 11.       | Januari   |                       | 29              | 5          | 8           | 2           |
| 12.       | Februari  |                       | 20              | 6          | 6           | 4           |
| Jumlah    |           |                       | 204             | 84         | 105         | 33          |
| Rata-rata |           |                       | 17              | 7          | 9           | 3           |

Sumber: Data Diolah PT. Marugo Rubber Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa kehadiran karyawan dalam pencapaian produksi pada PT. Marugo Rubber Indonesia periode Maret 2019 sampai dengan Februari 2020 fluktuasi. Dimana rata-rata karyawan terlambat tercatat 17 orang, ijin 7 orang, alpha 9 orang dan sakit 3 orang. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa absen karyawan setiap bulannya rata-rata sebesar 8,88% yang mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya bahwa masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu datang ke perusahaan. Menurut Mathis & Jakson dalam (Hidayat & Cavorina, 2017) menyatakan bahwa kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Penyebab penurunan semangat ini diketahui bahwa terdapat adanya komunikasi yang kurang efektif karena karyawan susah untuk mengkomunikasikannya terhadap atasan. Padahal komunikasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif adalah

syarat utama terbinanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perilaku perusahaan setingkat PT. Marugo Rubber Indonesia. Untuk mengetahui gambaran komunikasi dalam perusahaan, maka peneliti melakukan pra survey terhadap karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia dengan jumlah sampel yang dijadikan responden sebanyak 30 orang. Berikut adalah hasil pra survey terhadap 30 responden tentang komunikasi di PT. Marugo Rubber Indonesia.

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survey Tentang Komunikasi Pada PT. Marugo Rubber Indonesia**

| No               | Pertanyaan                                                                                               | Jawaban   |            |              |             |              |            | Jumlah     |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|--------------|-------------|--------------|------------|------------|
|                  |                                                                                                          | Setuju    | %          | Cukup Setuju | %           | Tidak Setuju | %          |            |
| 1.               | Karyawan saling menghormati dan salam ketika berjumpa                                                    | 5         | 17%        | 16           | 53%         | 9            | 30%        | 30         |
| 2.               | Sudah terjadi komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, serta karyawan dengan atasan         | 3         | 10%        | 19           | 63%         | 8            | 27%        | 30         |
| 3.               | Setiap karyawan mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi                                               | 0         | 0%         | 18           | 60%         | 12           | 40%        | 30         |
| 4.               | Atasan memberikan perhatian kepada karyawan                                                              | 15        | 50%        | 10           | 33%         | 5            | 17%        | 30         |
| 5.               | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi                                       | 17        | 57%        | 13           | 43%         | 0            | 0%         | 30         |
| 6.               | Rekan kerja memberikan bantuan ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan | 2         | 7%         | 19           | 63%         | 9            | 30%        | 30         |
| <b>Jumlah</b>    |                                                                                                          | <b>42</b> | <b>1.4</b> | <b>95</b>    | <b>3.17</b> | <b>43</b>    | <b>1.4</b> | <b>180</b> |
| <b>Rata-rata</b> |                                                                                                          | <b>7</b>  | <b>23%</b> | <b>16</b>    | <b>53%</b>  | <b>7</b>     | <b>24%</b> | <b>30</b>  |

Sumber: Hasil pra survey terhadap komunikasi karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas terlihat bahwa komunikasi yang terjadi kurang baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil pra survey dimana 16 orang karyawan atau sebesar 53% menyatakan cukup setuju dan hanya masing-masing 7 orang yang

menyatakan setuju dan tidak setuju atau sebesar 23% dan 24%. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia kurang berkomunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Ini terbukti dari pertanyaan pra survey karyawan saling menghormati dan memberikan salam ketika berjumpa responden menjawab setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 17%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53% dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%. Kemudian pada pertanyaan sudah terjadi komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan, serta karyawan dengan atasan responden menjawab setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63% dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 27%. Dan pada pertanyaan setiap karyawan mampu mengontrol emosi dalam berkomunikasi responden menjawab cukup setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60% dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%. Serta pada pertanyaan rekan kerja memberikan bantuan ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan responden menjawab setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 7%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63% dan responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30%. Padahal komunikasi sangat penting dalam menjalankan pekerjaan hal ini sesuai dengan pernyataan Robert Bacal dalam Prayogi dan Siregar (2019) bahwa pentingnya komunikasi sebagai proses berkelanjutan yang apabila dijalankan oleh suatu perusahaan dapat membawa keuntungan finansial. Ia juga mengungkapkan bahwa suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan proses komunikasi yang berkelanjutan dan dilakukan secara kemitraan antara karyawan dan atasan langsung (Ansen dalam Prayogi&Siregar, 2019).

Komunikasi organisasi memiliki dua item fokus, yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Dalam hal ini, komunikasi internal berlangsung di dalam tubuh perusahaan dengan melibatkan karyawan perusahaan seperti direksi, jajaran manajerial, karyawan, dan lain sebagainya. Sedangkan komunikasi eksternal terjadi di luar badan usaha dengan melibatkan pelanggan, mitra bisnis, media, pemerintah dan lain sebagainya (Hanny et al., 2020). Komunikasi organisasi yang baik akan memudahkan para pemimpin perusahaan untuk menyampaikan pesan-pesan

organisasi. Komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan maka akan berdampak positif pada suasana kerja di perusahaan. Sebaliknya jika komunikasi yang dilakukan berlebihan atau kurang memadai maka akan mampu menurunkan kinerja karyawan. Masalah yang sering dijumpai di perusahaan terkait dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan serta komunikasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan masalah di dalam perusahaan. Permasalahan yang terjadi adalah pada penyelesaian *pending work* dan juga penyelesaian permasalahan yang berkaitan dengan informasi keluar masuk perusahaan yang mengakibatkan kurangnya perhatian karyawan, sehingga menjadi terganggunya aktifitas karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Komunikasi terjadi di banyak tingkatan (bahkan untuk satu tindakan tunggal), dalam banyak cara yang berbeda, dan untuk kebanyakan makhluk, serta mesin tertentu. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Rialmi & Morsen, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi, lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan, karena tanpa tercipta lingkungan kerja yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disamping itu lingkungan kerja dapat membentuk perilaku kerja yang efektif dan efisien karena kondisi nyaman yang dirasakan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mempunyai pengaruh tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan atau organisasi. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Harmon, 2018), hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sarwani, 2016), jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, maka yang perlu diperhatikan adalah menyediakan lingkungan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis dan dinamis yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kondisi kerja yang baik, fasilitas kerja yang mendukung, ketersediaan alat kerja tambahan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman ketika mengerjakan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Sehingga semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Nitisemito dalam (Burhannudinet al., 2019) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Ada pun manfaat lingkungan kerja adalah kemampuan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat (Harlieet al., 2019). Untuk melihat kondisi lingkungan kerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia, berikut adalah data hasil pra survey tentang lingkungan kerja fisik dari sampel sebanyak 30 responden karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.

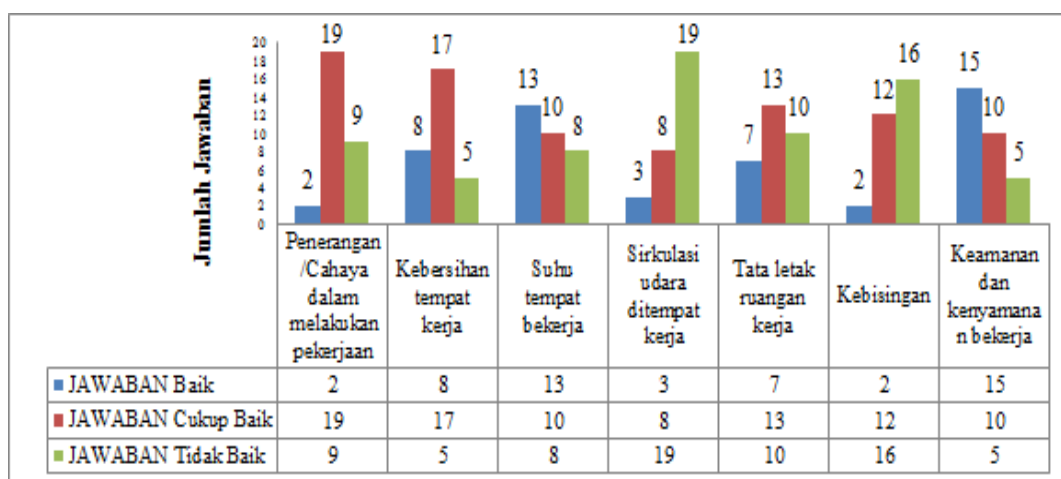
**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey Terhadap Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Marugo  
Rubber Indonesia**

| No | Pertanyaan                                  | Jawaban |       |            |       |            |      | Jumlah |
|----|---------------------------------------------|---------|-------|------------|-------|------------|------|--------|
|    |                                             | Baik    | %     | Cukup Baik | %     | Tidak Baik | %    |        |
| 1. | Penerangan/cahaya dalam melakukan pekerjaan | 2       | 6.67  | 19         | 63.33 | 9          | 30.0 | 30     |
| 2. | Kebersihan tempat kerja                     | 8       | 26.67 | 17         | 56.67 | 5          | 16.7 | 30     |
| 3. | Suhu tempat bekerja                         | 12      | 40.00 | 10         | 33.33 | 8          | 26.7 | 30     |
| 4. | Sirkulasi udara di tempat kerja             | 3       | 10.00 | 8          | 26.67 | 19         | 63.3 | 30     |
| 5. | Tata letak ruangan kerja                    | 7       | 23.33 | 13         | 43.33 | 10         | 33.3 | 30     |
| 6. | Kebisingan                                  | 2       | 6.67  | 12         | 40.0  | 16         | 53.3 | 30     |
| 7. | Kemanan dan kenyamanan bekerja              | 15      | 50    | 10         | 33.33 | 5          | 16.7 | 30     |

Sumber : Pra penelitian lingkungan kerja, 2021

Berdasarkan tabel 1.4, sesuai dengan nilai modusnya dapat dilihat bahwa lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia berada pada kategori cukup baik dan tidak baik. Padahal karyawan dalam bekerja membutuhkan lingkungan kerja yang baik sebagai pendukung peningkatan kinerjanya. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.



**Grafik 1.1**

### **Kondisi Lingkungan Kerja Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia**

**Sumber : Tabel 1.2, 2021**

Berdasarkan grafik di atas, indikator penerangan atau cahaya dalam melakukan pekerja di PT. Marugo Rubber Indonesia rata-rata responden menjawab baik sebanyak 2 orang, menjawab cukup baik sebanyak 19 orang dan yang menjawab tidak baik sebanyak 9 orang. Indikator kebersihan tempat kerja di PT. Marugo Rubber Indonesia rata-rata responden menjawab baik sebanyak 8 orang, menjawab cukup baik sebanyak 17 orang dan yang menjawab tidak baik sebanyak 9 orang. Indikator suhu tempat bekerja di PT. Marugo Rubber Indonesia rata-rata responden menjawab dengan baik sebanyak 13 orang, yang menjawab cukup baik sebanyak 10 orang dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 8 orang.

Indikator sirkulasi udara di tempat kerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia rata-rata responden menjawab dengan baik sebanyak 3 orang, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 8 orang dan reponden yang menjawab tidak baik sebanyak 19 orang. Indikator tata letak ruangan kerja pada PT. Marugo Rubber

Indonesia rata-rata responden menjawab dengan baik sebanyak 7 orang, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 13 orang dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 10 orang. Indikator kebisingan di tempat kerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia rata-rata responden menjawab dengan baik sebanyak 2 orang, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 12 orang dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 16 orang dan indikator keamanan dan kenyamanan bekerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia rata-rata responden menjawab dengan baik sebanyak 15 orang, responden yang menjawab cukup baik sebanyak 10 orang dan responden yang menjawab tidak baik sebanyak 5 orang. Selain lingkungan kerja fisik, menurut (Sedarmayanti, 2017: 27) bahwa lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2016). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Berdasarkan wawancara kepada pihak karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia mengenai lingkungan kerja non fisik didapatkan informasi bahwa beberapa karyawan mengeluhkan beberapa masalah pada hubungan antar rekan kerja, maupun dengan atasan. Untuk memperkuat pernyataan di atas, peneliti menunjukkan hasil Pra Survey yang dilakukan di PT. Marugo Rubber Indonesia mengenai penilaian lingkungan kerja non fisik pada PT. Marugo Rubber Indonesia sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik Pada PT. Marugo**  
**Rubber Indonesia**

| No | Pertanyaan                                           | Jawaban |    |            |    |            |    | Jumlah |
|----|------------------------------------------------------|---------|----|------------|----|------------|----|--------|
|    |                                                      | Baik    | %  | Cukup Baik | %  | Tidak Baik | %  |        |
| 1. | Memiliki hubungan baik antara karyawan dengan atasan | 5       | 17 | 9          | 30 | 16         | 53 | 30     |
| 2. | Memiliki kerjasama antar rekan kerja berjalan baik   | 9       | 30 | 10         | 33 | 11         | 37 | 30     |
| 3. | Terjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja     | 16      | 53 | 11         | 37 | 3          | 10 | 30     |
| 4. | Jam kerja yang sesuai                                | 19      | 63 | 9          | 30 | 2          | 7  | 30     |
| 5. | Atasan memberikan arahan serta motivasi secara rutin | 8       | 27 | 6          | 20 | 16         | 53 | 30     |

Sumber : Pra penelitian lingkungan kerjanon fisik, 2021

Berdasarkan dari tabel tersebut yang diperoleh hasil pra survey dari 30 responden karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia, didapatkan hasil yaitu terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan responden menjawab tidak baik sebanyak 16 orang atau 53%, kerjasama antar rekan kerja yang berjalan baik tidak responden menjawab tidak baik sebanyak 11 orang atau sebesar 37%, lalu komunikasi yang baik antar rekan kerja responden menjawab baik sebanyak 16 orang atau sebesar 53%, jam kerja yang sesuai responden menjawab baik berjumlah 19 orang atau sebesar 63%, lalu atasan memberi arahan serta motivasi secara rutin responden menjawab tidak baik berjumlah 16 orang atau sebesar 53%. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi ketidaksesuaian yang signifikan pada lingkungan kerja non fisik. Sedangkan lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan, penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek – efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja karyawan. Selain itu rancangan

yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, mempengaruhi kinerja.

Jika komunikasi terjalin dengan baik dan lingkungan kerja sudah nyaman untuk karyawan, karyawan akan merasa puas dan kinerja karyawan meningkat. Komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi psikologis dan fisik dari karyawan. Pada dasarnya karyawan bisa merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara antara lain, kinerja yang menurun, menyampaikan keluhan secara terbuka, mogok kerja, dan lain sebagainya. Artinya bahwa cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan komunikasi yang baik. Jika sudah terasa adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktifitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fachrezi & Khair, 2020; N. Fatimah et al., 2020; S. E. Fatimah et al., 2019; Julita & Arianty, 2019; Mirza et al., 2020; Sari, 2019) bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas yang diuraikan dalam latar belakang, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan. Dimana aspek komunikasi dan lingkungan kerja yang akan diteliti, hal ini diduga menjadi aspek yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marugo Rubber Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang tersebut, dapat di temui beberapa masalah dalam pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia:

1. Menurunnya capaian produksi selama periode Maret 2019 sampai dengan Februari 2020.
2. Peningkatan absensi karyawan sebesar 8,88% setiap bulannya pada periode Maret 2019 sampai dengan Februari 2020.
3. Rendahnya komunikasi di PT. Marugo Rubber Indonesia.
4. Masih adanya karyawan yang tidak memperdulikan kehadiran dalam bekerja.
5. Masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang pencahayaan/ cahaya dalam melakukan pekerjaan
6. Kebersihan tempat kerja saat ini kurang baik.
7. Sirkulasi udara ditempat kerja yang ada kurang baik.
8. Tata letak ruangan kerja yang masih belum tertata rapi dan *layout* ruangan kerja yang kurang baik
9. Masih terdapat beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang kebisingan ditempat kerja.
10. Hubungan antara karyawan dengan atasan kurang begitu terjalin dengan baik.
11. Masih terdapat pelaksanaan kerjasama antar rekan kerja yang berjalan dengan kurang baik.
12. Atasan kurang begitu memberikan arahan serta motivasi secara rutin kepada bawahan (karyawan).

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini bertujuan untuk mengidentifikasi permasalahan mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup terhadap permasalahan penelitian. Berikut ini adalah batasan-batasan masalah penelitian:

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Secara khusus penelitian ini membahas tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia yaitu komunikasi dan lingkungan kerja.
3. Penelitian ini dilakukan di PT. Marugo Rubber Indonesia.
4. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif
5. Penelitian menggunakan analisis jalur (Path Analysis).

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia?
2. Bagaimana lingkungan kerjapada PT. Marugo Rubber Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia?
4. Seberapa besar korelasi antara komunikasi dengan lingkungan kerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia ?
5. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia?
6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia?
7. Seberapa besar pengaruh simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan pada rumusan permasalahan yaitu untuk:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana gambaran komunikasi karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana gambaran lingkungan kerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.

4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar korelasi antara komunikasi dengan lingkungan kerja pada PT. Marugo Rubber Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar pengaruh simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain meliputi:

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis antara lain:

1. Bagi mahasiswa, hasil penelitian ini diharapkan meningkatkan hasil belajar dari program studi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang.
2. Bagi universitas, hasil dari penelitian ini dapat memberikan referensi dalam meningkatkan kualitas kelengkapan pada perpustakaan universitas yang nantinya akan menjadi contoh bagi mahasiswa angkatan selanjutnya yang akan melakukan penelitian.
3. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi suatu pembelajaran atau tolak ukur untuk menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih baik dalam menciptakan kualitas produk yang dihasilkan.
4. Bagi peneliti, peneliti mampu menerapkan hasil dari pembelajaran terhadap suatu perusahaan dengan metode analisis yang sesuai.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis antara lain:

1. Memberikan gambaran tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.
2. Memberikan bukti empiris mengenai ada tidaknya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Marugo Rubber Indonesia.

Memberikan masukan bagi PT. Marugo Rubber Indonesia dalam mengambil keputusan mengenai peningkatan kinerja karyawan dilihat dari faktor komunikasi dan lingkungan kerja.

