

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal.

PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang biji plastik, PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten didirikan pada tahun 2000 dan didukung oleh teknologi modern luar negeri untuk memenuhi permintaan yang terus meningkat dari senyawa plastik rekayasa. Sejak itu, kami terus-menerus mengabdikan diri pada penelitian, desain dan pembuatan material rekayasa baru. Pada tahun 2016 setelah 16 tahun pengembangan dan ekspansi, kami telah mencapai tingkat produksi yang telah tinggi dalam kapasitas 1000 ton per bulan. Fokus utama kami adalah secara konsisten memberikan penjualan dan layanan yang optimal kepada semua pelanggan kami sesuai dengan persyaratan standar warna, spesifikasi, peraturan kesehatan dan keamanan produk mereka. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan agar bisa bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Suatu perusahaan pasti memiliki beberapa masalah yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurang ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari komunikasi kerja, lingkungan kerja, teman bekerja yang juga menurunkan semangat kerja sehingga tidak ada dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Semua itu merupakan sebab penurunan kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah komunikasi, lingkungan, dan motivasi kerja.

**Tabel 1.1 Presentase LPSM (Laporan Pencapaian Sasaran Mutu) PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten Periode 2017-2018**

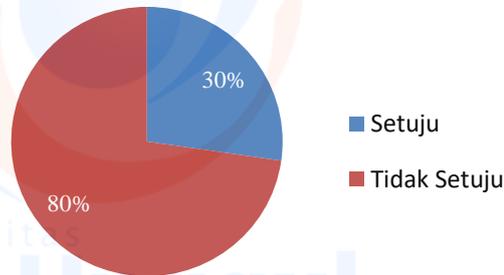
Bulan	Tahun 2017 (%)	Tahun 2018 (%)
Januari	60	96
Februari	58	100
Maret	76	100
April	92	90
Mei	93	95
Juni	100	100
Juli	100	100
Agustus	95	94
September	100	77
Oktober	95	60
November	80	70
Desember	90	58

Sumber: Maintenance, PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten, 2018

Berdasarkan tabel di atas data laporan pencapaian sasaran mutu PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten divisi maintenance pada tahun 2017 dan 2018, bahwa laporan pencapaian sasaran mutu dari tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan. Pada tahun 2017 presentase sebesar 90% dan pada tahun 2018 presentase menurun hingga 58%. Data di atas menunjukkan bahwa karyawan memiliki masalah dalam komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dalam menjalankan tugas karyawan harus menginformasikan jam stop mesin agar bisa segera dikerjakan dengan tepat waktu. Komunikasi berhubungan dengan data laporan pencapaian sasaran mutu.

Berdasarkan data di atas komunikasi yang dilakukan sangat kurang, sehingga menyebabkan data menjadi tidak sesuai target yang ditentukan dalam perusahaan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Banyak waktu yang terbuang karena kurangnya komunikasi saat mesin stop, kurangnya komunikasi antara divisi produksi dengan divisi maintenance sehingga divisi maintenance tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pekerjaan yang dilakukan oleh divisi maintenance yaitu, memberishkan screw mesin warna produk sebelumnya sampai bersih sehingga produk selanjutnya bisa dijalankan sesuai warna produk yang di inginkan customer.

### Komunikasi di perusahaan berjalan dengan baik

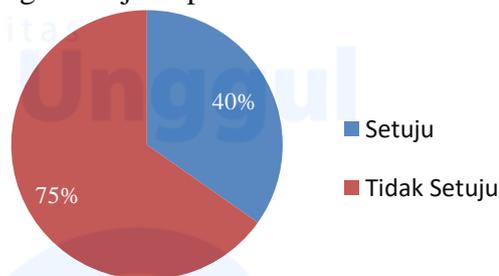


Sumber: Data diolah peneliti, 2019

#### Gambar 1.2 Hasil Prasurvey Komunikasi

Dari hasil prasurvey yang didapatkan dari responden, yang menyatakan tidak setuju sebesar 80%. Dari hasil ini dapat diperoleh PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten kurang mengoptimalkan waktu sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Karyawan dalam mengoptimalkan waktu tidak sesuai karena ketika mesin stop tidak langsung memberikan informasi kepada bagian maintenance sehingga berakibat presentase laporan sasaran mutu tidak sesuai target yang sudah ditentukan perusahaan.

### Lingkungan Kerja di perusahaan kondusif



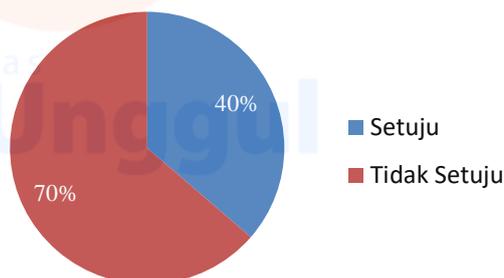
Sumber: Data diolah peneliti, 2019

#### Gambar 1.3 Hasil Prasurvey Lingkungan Kerja

Dari hasil prasurvey yang didapatkan dari responden, yang menyatakan tidak setuju sebesar 75%. Dari hasil ini dapat dilihat lingkungan yang terlihat tidak kondusif sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun, serta menurunnya semangat kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu).

Lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Motivasi Kerja di perusahaan semakin meningkat



Sumber: Data diolah peneliti, 2019

#### **Gambar 1.4 Hasil Prasurvey Motivasi Kerja**

Dari hasil prasurvey yang didapatkan dari responden, yang menyatakan tidak setuju sebesar 70%. Dari hasil ini dapat dilihat motivasi karyawan rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun, alasannya yaitu kurangnya dorongan untuk bisa menduduki jabatan yang diinginkan karyawan, sehingga karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan yang bekerja dengan rajin sehingga mencapai target yang diberikan oleh atasan tidak ada motivasi untuk karyawan bisa menduduki jabatan yang diinginkan karyawan, dan berakibat terhadap kinerja karyawan sebab karyawan akan bekerja dengan bermalas-malasan.

Berdasarkan survey penelitian dan fenomena di atas, penulis perlu melihat hal apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Komunikasi, Lingkungan dan Motivasi sebagai variable yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hasil identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi di PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten tidak berjalan dengan baik, sehingga membuat karyawan kurang puas dengan komunikasi di perusahaan, karena komunikasi yang dilakukan oleh antara atasan dan bawahan tidak dilaksanakan sesuai dengan metode komunikasi yang telah ditentukan perusahaan, sehingga sulit di mengerti karyawan dan berakibat pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu.
2. Lingkungan kerja di PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten tidak kondusif karena hubungan dengan sesama rekan kerja yang kurang harmonis sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya dan karyawan tidak semangat untuk bekerja sehingga akan berakibat terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja di PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten rendah, karena tidak adanya jenjang karir yang jelas, kurangnya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga berakibat terhadap kinerja karyawan.

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka hasil identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten dikarenakan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang biji plastik.
2. Penulis hanya meneliti di bagian maintenance PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten, karena HRD perusahaan menyarankan untuk meneliti di bagian maintenance saja agar mempersempit penelitian.
3. Penulis hanya meneliti pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, penulis mengajukan perumusan masalah yaitu :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten ?

4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten ?
5. Apakah motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten.
4. Untuk mengetahui komunikasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten.
5. Untuk mengetahui motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taralon Polyalloy Tangerang Banten.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelola sumber daya manusia dan kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.
2. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Bagi pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kinerja karyawan.