

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Berkembangnya sebuah perusahaan menjadi lebih pesat dibandingkan sebelumnya merupakan keinginan dari setiap perusahaan. Setiap anggota yang terlibat di suatu perusahaan juga menginginkan perusahaan yang di tempatnya berhasil sehingga mereka bisa berkembang bersama-sama dan mampu bersaing serta mengikuti perkembangan zaman. Perusahaan yang maju tentunya di dukung oleh beberapa hal baik dari dalam lingkungan perusahaan maupun dari luar lingkungan perusahaan. Salah satu faktor yang penting ada dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan yaitu karyawan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah harta yang paling berharga dan harus dikelola dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dari suatu perusahaan. Tidak sedikit perusahaan yang tujuan perusahaannya tidak tercapai karena kinerja karyawan yang kurang memuaskan namun kurangnya kinerja karyawan juga bisa disebabkan oleh banyak hal. Karyawan juga tentu berpikir sebaliknya bahwa maksimal atau tidaknya kinerja dari karyawan tergantung dari cara perusahaan memperlakukan karyawannya. Kinerja optimal (maksimal) adalah kinerja yang sudah sesuai dengan standar perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan PT.

Charly Wijaya Tuna tentunya akan membuat PT. Charly Wijaya Tuna semakin maju lagi dan juga mampu bersaing di lingkungan bisnis yang tidak selalu stabil. Oleh sebab itu, maka perlu dilakukan cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keberhasilan dari PT. Charly Wijaya Tuna bergantung pada kinerja karyawan di perusahaannya.

Kinerja karyawan dirasakan semakin besar peranannya dalam suatu perusahaan karena kedudukan karyawan adalah faktor penentu dalam keberhasilan segala kegiatan yang sudah direncanakan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020: 18) kinerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kemampuan maksimal yang bisa karyawan berikan untuk perusahaan tentunya meningkatkan produktivitas dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perbaikan-perbaikan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik meskipun ketatnya persaingan bisnis maka perusahaan perlu untuk menyemangati karyawannya sehingga. Ada beberapa hal yang bisa dilakukan untuk menyemangati karyawan seperti melalui komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja yang dapat memberikan dukungan satu sama lain serta menempatkan karyawan di posisi yang tepat. Komunikasi yang dilakukan perusahaan kepada setiap karyawannya akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan untuk perusahaan, hal tersebut sejalan dengan Fachrezi dan Khair (2020: 110) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampain gagasan informasi yang dimiliki seseorang ke orang

lain baik individu atau kelompok sehingga dapat menjelaskan informasi yang dimaksud dan melaksanakan tugas dengan baik.

Apapun yang kita lakukan tentunya semua memiliki alasan masing-masing. Ketika karyawan memberikan kinerja yang maksimal tentu saja perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi lewat kompensasi yang kompetitif. Menurut Dasmadi (2021:1172) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk bukan uang.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja. Menurut Syukri et.al (2021: 3) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu hal-hal berupa fisik dan bukan fisik yang mendukung kinerja seseorang di tempat kerja. Setiap perusahaan tentunya memiliki Standar Operasional Prosedur yang beragam. Ketika karyawan mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan tersebut maka hasil yang didapat berkualitas sesuai standar yang telah ditentukan. Kenyamanan dan keamanan dari lingkungan kerja karyawan sangat menunjang mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang sudah dilakukan, diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Charly Wijaya Tuna akan lebih baik jika ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari tabel penurunan hasil produksi PT. Charly Wijaya Tuna Tahun 2022.

**Tabel I.1 Data Hasil Produksi**

<b>Bulan</b>	<b>Total Hasil Produksi (kg)</b>
Maret	300
April	285
Mei	290
Juni	270
Juli	288
Agustus	260
<b>Total</b>	<b>1693</b>

Berdasarkan tabel tersebut, data diketahui bahwa terjadi penurunan selama tahun 2022. Target hasil produksi perusahaan adalah 300 kg namun hanya bulan Maret yang target hasil produksinya tercapai dan sisanya kurang dari target yang ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan efek pandemi Covid 19 yang membuat daya beli masyarakat berkurang sehingga penjualan produksi perusahaan berkurang.

**Tabel I.2 Daftar Hadir Karyawan Maret-Agustus 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan yang hadir lebih dari jam 8.00</b>
Maret	2
April	3
Mei	1
Juni	6
Juli	4
Agustus	8
<b>Rata-rata</b>	<b>4</b>

Data dari daftar hadir karyawan PT. Charly Wijaya Tuna pada bulan Maret sampai Agustus 2022 tersebut diketahui bahwa terjadi kecenderungan karyawan yang hadir tidak tepat waktu semakin meningkat dengan rata-rata 4 karyawan dari bulan Maret sampai Agustus 2022. Hal tersebut disebabkan karena banyak karyawan yang jarak antara tempat tinggal dengan lokasi tempat kerja yang agak jauh. Selain fenomena masalah tersebut, ternyata masih terdapat perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti yang sebelumnya telah melakukan penelitian.

Dasmadi (2021) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten menjelaskan bahwa hasil penelitian uji t menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Syukri et.al (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Zinni et.al (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Kebun Rambutan menjelaskan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data hasil produksi serta absensi karyawan PT. Charly Wijaya Tuna tahun 2022, hal tersebut membuktikan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan PT. Charly Wijaya Tuna. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charly Wijaya Tuna”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- (1) Apakah Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Charly Wijaya Tuna?
- (2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna?
- (3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna?
- (4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yaitu:

- 1) Untuk mengetahui Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna.
- 2) Untuk mengetahui Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna.
- 3) Untuk mengetahui Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna.



- 4) Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charly Wijaya Tuna.

## 2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi:

### 1) Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menginformasikan faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan diantaranya yaitu komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan sehingga masalah pada SDM perusahaan dapat terselesaikan serta dapat memberikan masukan dalam hal pemikiran, yang dapat digunakan dalam membuat keputusan.

### 2) Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan.

### 3) Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai contoh dalam mengaplikasikan serta mengimplementasikan hasil studi selama ini di kehidupan nyata terutama pada bidang bisnis. Penelitian ini juga menjadi pedoman ketika akan bekerja karena dapat menggambarkan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Untuk peneliti lainnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi ketika melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.