

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam membantu perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Seperti apapun kemajuan teknologi seperti saat ini tetapi peran sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk perkembangan dan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penting untuk disadari bahwa kinerja suatu perusahaan bergantung pada berbagai faktor, termasuk sumber daya manusianya serta kemajuan teknologi dan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan.

Sumber Daya manusia yang baik akan menjadikan suatu perusahaan semakin berkembang dan maju karena didalam sumber daya manusia segala inovasi akan terealisasi dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang terlibat dalam perdagangan, industry, dan jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang direncanakan sambil menjalankan operasi sehari-hari. Agar berhasil, bisnis harus dapat menumbuhkan lingkungan dan keadaan yang dapat memotivasi karyawan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan karyawan secara maksimal terutama dalam hal kinerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya dalam rangka mengembangkan perusahaan dan meningkatkan hasil kerjanya. Untuk

meningkatkan hasil kinerja dalam perusahaan diperlukan adanya lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi yang baik.

Menurut Edison dkk, (2019:188). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan akan maju berkat peningkatan kinerja karyawan nya, memungkinkannya berkembang dalam iklim ekonomi yang naik turun. Karena keberhasilan mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, maka upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan perusahaan yang paling penting. PT. Delami Brands Kharisma Busana sangat berharap sumber daya manusianya memiliki kinerja yang lebih tinggi, karena semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat.

PT. Delami Brands Kharisma Busana adalah suatu organisasi perusahaan di bidang fashion yang sudah berdiri sejak tahun 1979 di Indonesia. Perusahaan fashion yang memiliki beberapa brand ternama yang saat ini sudah dikenal luas di dalam negeri maupun di luar negeri. PT. Delami Brands Kharisma Busana berkontribusi dalam menyediakan fashion-fashion berkualitas untuk pria dan wanita disesuaikan dengan perkembangan fashion masyarakat masa kini.

**Tabel 1.1**  
**Result Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT. Delami Brands Kharisma Busana**  
**Periode 2020 s/d 2022**

No	Daftar penilaian	2020		2021		2022	
		Nilai(%)	Kategori	Nilai (%)	Kategori	Nilai(%)	Kategori
1.	produktivitas kerja	87 %	Sangat baik	82%	Baik	69 %	Cukup
2.	Tanggung jawab kerja	82 %	Baik	80 %	Baik	75%	Baik
3.	Loyalitas kerja	87 %	Sangat baik	80 %	Baik	70%	Baik
4.	Kerja sama tim	89%	Sangat baik	85 %	Baik	80 %	Baik
5.	Insentif karyawan	90%	Sangat baik	86 %	Sangat baik	85 %	Baik
6.	Kualitas pemimpin	90%	Sangat baik	82%	Baik	70%	Baik

Sumber: data laporan tahun an HRD PT.DKB tahun 2023

Catatan : Sangat Baik (86%-100%), Baik (70%-85%), Cukup (51%-69%), Sangat Tidak Baik ( $\geq 50\%$ )

Fenomena masalah Kinerja karyawan seperti pada tabel 1.1 bahwa indikator kinerja karyawan seperti produktifitas kerja dari tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebanyak 5 % dan sebanyak 13 % penurunan dari tahun 2021 ke tahun 2022. Selain itu dalam indicator kerjasama tim dan juga kualitas pemimpin mengalami penurunan di tiga tahun terakhir , kerja sama tim mengalami penurunan 4 % di tahun 2021 dan 5 % ditahun 2022, kualitas pemimpin mengalami penurunan 8% ditahun 2021 dan 12% ditahun 2022 hal ini dianggap bahwa kepemimpinan pada perusahaan ini terjadi penurunan . demikian pula pada indikator-indikator yang lain.

Diketahui dari fenomena tabel di atas, bahwa result penilaian kinerja pegawai pada PT. Delami Kharisma Busana dari tahun 2020 sampai 2022 kinerja karyawan mengalami penurunan di setiap tahunnya , hal ini bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan terbukti mengalami permasalahan yang harus tindak lanjuti untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena berbagai aspek yang terlibat dalam pertumbuhan kinerja karyawan, terutama yang berhubungan dengan komunikasi dan lingkungan kerja, dapat berdampak pada motivasi. Ini berarti bahwa perusahaan bersaing dalam kualitas layanan publik serta produk dan teknologi. Karyawan yang bermotivasi tinggi yang berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target.

Setiap karyawan perlu dimotivasi karena hal itu memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan akurat. Perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra-Survey Motivasi**

Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Motivasi			
PT. Delami Brands Kharisma Busana			
No	Pernyataan	Hasil	
		S	TS
1	Tanggung jawab yang diterima selama ini telah sesuai	10 (33,3%)	20 (66,7%)
2	Bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan Kantor	13 (43,3%)	17 (56,7)
3	Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi Target	10 (33,3%)	20 (66,7%)
4	Pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan	15 (50%)	15 (50%)
<b>Total</b>		<b>48</b> <b>(40%)</b>	<b>72</b> <b>(60%)</b>

Sumber : Data di olah penulis tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian Motivasi di PT. Delami Brands Kharisma Busana masih terdapat fenomena masalah, dilihat dari hasil pernyataan Pra- Survey bahwa pada pernyataan pertama terdapat 66,7% karyawan tidak menerima tanggung jawab yang sesuai, dan 33,3% karyawan tersebut setuju telah menerima tanggung jawab yang telah sesuai. Selanjutnya pada pernyataan ke-2 terdapat 56,7% karyawan tidak bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dan 43,3% karyawan setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan.

Selanjutnya pada pernyataan ke-3 terdapat 66,7% karyawan tidak mendapatkan penghargaan jika pekerjaannya telah melebihi target, dan 33,3%

karyawan setuju bahwa mendapatkan penghargaan jika melebihi target. Selanjutnya dari pernyataan ke-4 terdapat 50% karyawan setuju dan tidak setuju bahwa pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan. Dari beberapa fenomena dari masalah pada Motivasi Kerja yang disebutkan di atas, total dari jumlah masalah tersebut sebesar 72 atau 60%, dan sedangkan 48 atau 40% diantaranya tidak memiliki masalah dengan Motivasi pada PT.Delami Brands Kharisma Busana. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi.

Komunikasi adalah keinginan seseorang untuk berinteraksi pada orang lain. Hubungan dengan orang lain menjadi sulit ketika tidak ada komunikasi antar individu. Pekerjaan bisa menjadi sulit jika ada komunikasi yang tidak efektif. Komunikasi juga merupakan proses seseorang mengirimkan informasi, pemikiran, dan konsep dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain akan menafsirkannya atau memahaminya sesuai dengan tujuannya.

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra-Survey Komunikasi**

Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Komunikasi			
PT.Delami Brands Kharisma Busana			
No	Pernyataan	Hasil	
		S	TS
1	Karyawan saling menghormati dan memberikan salam ketika berjumpa	13 (43,3%)	17 (56,7%)
2	Terjadi komunikasi yang baik antar karyawan dengan karyawan lainnya	15 (50%)	15 (50%)
3	Terjadi komunikasi yang baik antara karyawan dengan Atasan	14 (46,7%)	16 (53,3%)
4	Setiap karyawan mampu mengontrol emosi dalam Berkomunikasi	15 (50%)	15 (50%)
<b>Total</b>		<b>57 (47,5%)</b>	<b>63 (52,5%)</b>

Sumber : Data di olah penulis tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian Komunikasi di PT.Delami Brands Kharisma Busana masih terdapat fenomena masalah, dilihat dari hasil pernyataan Pra- Survey bahwa pada pernyataan pertama terdapat 56,7% karyawan saling menyapa ketika berjumpa, dan 43,3% karyawan tersebut setuju bahwa mereka saling menghormati dan memberi salam. Selanjutnya pada pernyataan ke-2 terdapat 50% karyawan setuju dan tidak setuju bahwa komunikasi berjalan dengan baik antar karyawan. Selanjutnya pada pernyataan ke-3 terdapat 53,3% karyawan kurang berkomunikasi dengan atasan, dan 46,7% karyawan setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan atasan. Selanjutnya dari pernyataan ke-4 terdapat 50% karyawan setuju dan tidak setuju

untuk mengontrol emosi dalam berkomunikasi. Dari beberapa fenomena dari masalah pada Komunikasi Kerja yang disebutkan di atas, total dari jumlah masalah tersebut sebesar 63 atau 52,5%, dan sedangkan 57 atau 47,5% diantaranya tidak memiliki masalah dengan Komunikasi pada PT.Delami Brands Kharisma Busana.

Selain motivasi dan komunikasi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah dua kategori yang membentuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan atau situasi di mana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, lingkungan kerja juga berdampak pada seberapa baik tugas tertentu diselesaikan. Kebersihan, pencahayaan, suhu, keamanan dan interaksi dengan rekan kerja dan atasan adalah semua aspek lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berpotensi untuk menjalin ikatan hubungan antar rekan kerja. Karyawan harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif karena lingkungan kerja yang baik mendorong individu merasa nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan.



**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey Lingkungan Kerja**

Hasil Kuesioner Pra-Survey mengenai Lingkungan kerja			
PT. Delami Brands Kharisma Busana			
No	Pernyataan	Hasil	
		S	TS
1	Ruang kerja memiliki penataan yang memudahkan proses kerja	15 (50%)	15 (50%)
2	Tersedia ruang kerja cukup luas untuk bekerja maupun untuk penyimpanan barang produksi	10 (33,3%)	20 (66,7%)
3	Komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik karena komunikasi yang lancar	11 (36,7%)	19 (63,3%)
4	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan kekompakan yang tinggi	15 (50%)	15 (50%)
<b>Total</b>		<b>51</b> <b>(42,5%)</b>	<b>69</b> <b>(57,5%)</b>

Sumber : Data di olah penulis tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil penelitian Lingkungan Kerja di PT.Delami Brands Kharisma Busana masih terdapat fenomena masalah, dilihat dari hasil pernyataan Pra-Survey bahwa pada pernyataan pertama terdapat 50% karyawan setuju dan tidak setuju bahwa ruang kerja cukup memudahkan proses kerja. Selanjutnya pada pernyataan ke-2 terdapat 66,7% karyawan kurang memiliki ruang kerja yang cukup luas dan tempat penyimpanan dan 33,7% karyawan setuju sudah memiliki ruang yang cukup. Selanjutnya pada pernyataan ke-3 terdapat 63,3% karyawan kurang berkomunikasi dengan atasan dengan lancar, dan 36,7% karyawan cukup setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang lancar antara atasan dan bawahan. Selanjutnya dari pernyataan ke-4 terdapat 50% karyawan setuju dan tidak setuju bahwa mereka memiliki kerjasama dan

kekompakan yang tinggi. Dari beberapa fenomena dari masalah pada Lingkungan Kerja yang disebutkan di atas, total dari jumlah masalah tersebut sebesar 69 atau 57,5%, dan sedangkan 51 atau 42,5% diantaranya tidak memiliki masalah dengan Lingkungan Kerja pada PT.Delami Brands Kharisma Busana.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan untuk berkerja secara maksimal, karena lingkungan kerja bisa mempengaruhi emosional setiap karyawan. Perusahaan harus memperhatikan tempat kerja karyawan supaya dapat meningkatkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang baik. Semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan tentu akan memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam berkerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian untuk mengetahui permasalahan apa yang ada dalam variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan kesimpulan dari pra-survey yang peneliti lakukan pada PT.Delami Brands Kharisma Busana, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Delami Brands Kharisma Busana”**

## **B. Rumusan Masalah**

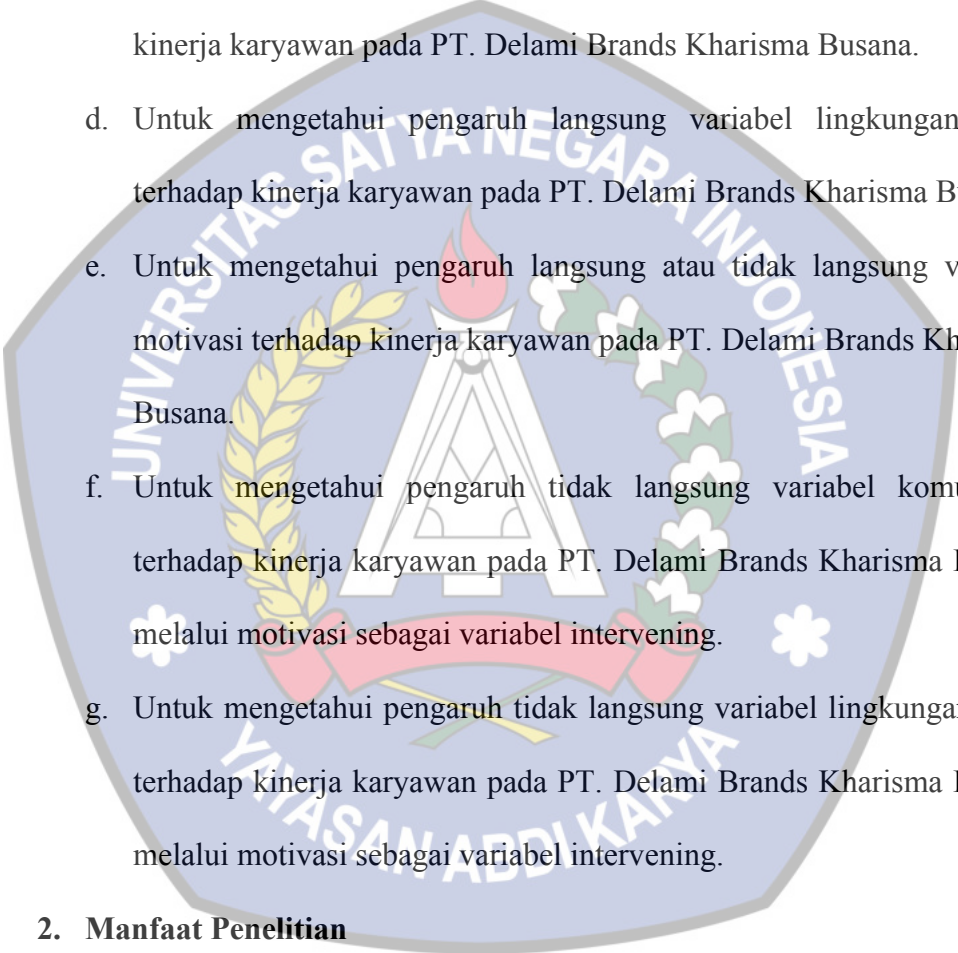
Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi pada PT. Delami Brands Kharisma Busana?
- 2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi pada PT. Delami Brands Kharisma Busana?
- 3) Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana?
- 4) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana?
- 5) Apakah Motivasi berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana?
- 6) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
- 7) Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel intervening?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 
- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap motivasi pada PT. Delami Brands Kharisma Busana.
  - b. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi pada PT. Delami Brands Kharisma Busana.
  - c. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana.
  - d. Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana.
  - e. Untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana.
  - f. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana melalui motivasi sebagai variabel intervening.
  - g. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Brands Kharisma Busana melalui motivasi sebagai variabel intervening.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi.

- b. Bagi Pihak Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai dengan maksimal.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menambah pengetahuan terutama yang berhubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, motivasi dan Kinerja Karyawan.

d. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

