

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan pada saat ini, teknologi yang semakin dirasakan manfaatnya telah mendorong fungsi tenaga manusia untuk berperan dalam upaya mencapai hasil yang maksimal dan efisien. Untuk itu dengan adanya teknologi yang berkembang pesat membuat sumber daya manusia semakin di permudah dalam melakukan semua kegiatan yang ada. Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan dalam memanfaatkan peluang yang ada. Sumber daya manusia juga merupakan modal dasar dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2019). Tanpa sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional, agar sumber daya manusia perusahaan dapat bekerja secara efektif. Dengan demikian menunjukkan bahwa semua perusahaan atau organisasi harus memiliki Sumber Daya Manusia yang baik agar dapat berfungsi nya manajemen yang ada di perusahaan (Agustini, 2019).

Sumber daya manusia strategis merupakan aset yang sangat berharga dalam menentukan keberhasilan perusahaan di masa depan (Agustini, 2019). Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang dapat bekerja dalam organisasi secara efektif. Karyawan yang bekerja secara efektif dalam organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik agar dapat berprestasi di perusahaan (Pusparani,

2021). Komunikasi merupakan salah satu factor penting dalam menjalin interaksi antar satu dengan yang lainnya, tanpa adanya komunikasi di suatu organisasi seorang individu tidak akan mengetahui apa yang ingin di kerjakan untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Zuwirna, 2020). Setiap divisi organisasi di butuhkan komunikasi antar pribadi yang melibatkan orang lain (Mansyur et al., 2022). Komunikasi antar pribadi harus dapat berjalan dengan baik, sehingga dapat tercapainya keinginan bersama (Roem & Sarmiati, 2019).

Proses Komunikasi sangatlah dinamik yang dapat menimbulkan berbagai masalah, tanpa adanya komunikasi yang efektif pesan yang di sampaikan dapat menimbulkan masalah dan konflik (Wijaya, 2019). Komunikasi yang ada di perusahaan harus dibangun berdasarkan hubungan antar pribadi secara efektif. Hubungan antar pribadi akan terjalin secara afektif apabila ada two way communications (komunikasi dua arah/komunikasi timbal balik). Komunikasi yang efektif akan berdampak atau berpengaruh pada prestasi karyawan (Arnawa & Heryanda, 2021). Dari hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian Vonorius Hulu (2018) menyimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Hulu, 2018).

Selain pentingnya komunikasi dalam pencapaian prestasi karyawan, terdapat juga faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi seorang karyawan mencapai prestasi kerja. Karena lingkungan kerja yang baik, aman, bersih dan sehat akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan (Baiti et al., 2020). Lingkungan kerja nyaman dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan. Karyawan yang

bekerja akan senang jika perusahaan dapat memfasilitas dan memberikan peralatan saat di butuhkan seperti : Penerangan di tempat kerja, suhu udara, suara yang tidak berisik, penggunaan warna diruangan, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja, dan hubungan karyawan(Endarwita et al., 2021).Lingkungan kerja yang ada dapat mempengaruhi kelangsung hidup perusahaan, karena banyak perusahaan yang harus tutup dan tidak beroperasi salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sehat. Lingkungan kerja yang sehat di ciptakan oleh perusahaan dan karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan dalam melakukan pekerja yang di inginkan perusahaan(Nur Safitri & Kasmari, 2022). Penjelasan tersebut berbanding lurus dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh peneliti Desy Octavia (2022) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja(Octavia & Anggarani, 2022). Prestasi Kerja menjadi salah satu perhatian penting di organisasi untuk keberlangsungan perusahaan. Setiap karyawan memiliki prestasi kerja yang berbeda, karena prestasi yang di miliki tergantung pada diri sendiri maupun luar individu.

PT. ErniJuta Agung (PT. EJA) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan pelayanan serta pengerjaan proyek. Transportasi Dump Truck, angkutan tanah merah, angkutan sampah, limestone dan bahan material lainnya. PT. ErniJuta Agung (PT. EJA) mengerjakan proyek penimbunan, perataan tanah, pengerukan sungai dan waduk, termasuk juga bergerak di bidang usaha Jasa Konstruksi dan Penyewaan berbagai jenis Alat Berat. Sebagai perusahaan di bidang jasa transportasi PT ErniJuta Agung (PT. EJA) sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi dalam bidangnya. Adanya

permasalahan yang terjadi terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan. Maka dapat di lihat berdasarkan table Kuesiner.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan

NO	Periode	Sakit	Izin	Tanpa keterangan/Alfa
1	Desember 2022	3	5	2
2	Januari 2023	4	3	3
3	Februari 2023	2	4	3
4	Maret 2023	3	3	2

Sumber : HRD Absensi Finger Print

Berdasarkan table 1.1 data absensi selama 4 bulan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) di PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA), dilakukan penarikan dari menggunakan Fingerprint banyak karyawan yang izin bekerja. Dapat di lihat pada bulan Desember 2022 dan Januari 2023 total karyawan yang tidak hadir sama sebanyak 10 orang. Dengan demikian membuat pekerjaan di perusahaan tersebut terhambat.

Motivasi dalam bekerja yang di miliki oleh karyawan di suatu perusahaan sangat baik, Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja dapat bekerjasama, bekerja efektif dan memberikan kemampuan yang di miliki untuk mencapai kepuasan(Runtu et al., 2022). Motivasi dalam bekerja mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan dalam menyelesaikan tugas yang harus di kerjakan untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara maksimal(Chieristian & Candraningrum, 2019). Motivasi kerja karyawan timbul dari kaingin karyawan dalam mencapai hasil yang di inginkan perusahaan. Oleh karena itu karyawan

yang memiliki motivasi kerja akan mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan (Erri & Fajrin, 2018).

Tabel 1. 2 Pra Survey Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Memiliki fasilitas untuk melakukan pekerjaan	15 50%	15 50%
2	Karyawan merasa aman dan nyaman di kawasan Perusahaan	19 63%	11 37%
3	Dapat berinteraksi dengan baik dengan karyawan lainnya	17 57%	13 43%
4	Diberikan perhatian terhadap pencapaian karyawan	13 43%	17 57%
5	Mendapatkan dorongan atau motivasi dari atasan untuk mencapai suatu pekerjaan	14 47%	16 53%

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2 Merupakan hasil pra survey untuk variabel penghubung (z) yang disebarkan oleh peneliti terhadap 30 koresponden, menunjukkan bahwa terdapat masalah pada No 4 “Diberikan perhatian terhadap pencapaian karyawan” dengan jawaban responden “Setuju” sebanyak 13 orang dan “Kurang Setuju” 17 orang. Serta untuk No 5 “Mendapatkan dorongan atau motivasi dari atasan untuk mencapai suatu pekerjaan” dengan jawaban responden “Setuju” sebanyak 14 orang dan “Kurang Setuju” sebanyak 16 orang. Menurut pengamat penelitian menunjukkan bahwa kurangnya motivasi seorang karyawan di karenakan kurangnya perhatian ke karyawan terhadap pencapaian yang terjadi dan kurangnya dorongan dari karyawan atau atasan mengenai pekerjaan yang di kerjakan. Perusahaan yang bergerak di bagian apapun. Seperti jasa, manufacture, transportasi dan lain sebagaimana memerlukan adanya komunikasi. Komunikasi yang terjalin di perusahaan dengan baik membuat karyawan dapat menyampaikan

pesan atau informasi mengenai pekerjaan sehingga pesan yang ada dapat tersampaikan dengan benar (Endarwita et al., 2021).

Tabel 1. 3 Pra Survey Penelitian Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan memiliki sifat tanggung jawab terhadap perkataan di perusahaan	14 47%	16 53%
2	Memberikan respon yang cepat terhadap komunikasi antar karyawan	15 50%	15 50%
3	Memberikan pernyataan yang positif terhadap karyawan di sekitar perusahaan	13 43%	17 57%
4	Bebas berpendapat dan keterbukaan terhadap permasalahan yang ada di perusahaan	12 40%	18 60%
5	Memberikan perhatian kepada karyawan yang sedang memberikan informasi atau pesan	17 57%	13 53%

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3 merupakan bahwa hasil pra survey untuk variable (x1) yang si sebarikan oleh peneiti terhadap 30 koresponden, menunjukkan hasil bahwa pada No 4 “Bebas berpendapat dan keterbukaan terhadap permasalahan yang ada di perusahaan” responden menjawab “ Setuju” sebanyak 12 orang dan “Kurang Setuju” sebanyak 18 orang. Menurut pengamatan dan penelitian menunjukkan bahwa kurangnya respon karyawan terhadap pertanyaan pekerjaan maupun keterbukaan terhadap pekerjaan. Dengan demikian banyak karyawan yang kurang peduli terhadap karyawan lain mengenai permasalahan yang sedang terjadi. Hal yang mempengaruhi Manajemen Kinerja adalah Kinerja karyawan. Dengan karyawan melakukan Manajemen Kinerja membuat target atau pencapaian perusahaan dapat terpenuhi, Seorang karyawan yang taat terhadap

Manajemen Kinerja membuat kuantitas kerja seorang karyawan dapat di perhitungkan di divi yang di naungi(Nur Safitri & Kasmari, 2022).

Tabel 1. 4 Pra Survey Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1	Terdapat lampu penerangan di setiap lokasi kerja	23 77%	7 23%
2	Letak jendela di setiap ruangan sesuai untuk menentukan pencahayaan	22 73%	8 27%
3	Dekorasi atau peletakan peralatan di kantor sesuai	13 43%	17 57%
4	Bunyi yang di keluarkan alata kerja mempengaruhi Kinerja karyawan	20 67%	10 33%
5	Suhu udara atau AC di setiap ruangan kantor memadai	12 40%	18 60%

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 merupakan bahwa hasil pra survey untuk variable (X2) yang disebarakan oleh peneti terhadap 30 koresponden, menunjukkan hasil bahwa pada No 3 dan No 5 mengenai Dekorasi dengan pertanyaan “Dekorasi atau peletakan peralatan di kantor sesuai” dan “Suhu udara atau AC di setiap ruangan kantor memadai” jawaban responden “Setuju” sebanyak 12 orang dan “ Kurang Setuju” sebanyak 18 orang. Menurut pengamatan dan peneliatan menunjukkan bahwa karyawan kurang mendapatkan fasilitas yang memadai, Sehingga membuat karyawan tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkunga Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. ErniJuta Agung (EJA)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA) ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA) ?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA) ?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA) ?
6. Apakah Komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA) ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA) ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan untuk menentukan efek dari variabel dependen pada variabel independen. Dengan mengikuti uraian di atas, tujuan penelitian dapat diidentifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Komunikasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Komunikasi terhadap Prestasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Komunikasi terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. ERNIJUTA AGUNG (EJA)

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan menjadi bahan pertimbangan untuk menyusun strategi dalam meningkatkan Komunikasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, dan Motivasi Kerja. Nantinya akan menjadi masukan untuk perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian selanjutnya yang menjadi salah satu referensi dan literasi. Bagi mereka yang akan melakukan penelitian tingkat yang lebih tinggi, hasil yang di dapatkan dapat menjadi bahan referensi dan komparatif di bidang berkaitan dengan Komunikasi, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja dan Motivasi

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengimplementasikan ilmu yang telah di pelajari selama berkuliah, Serta menjadi wawasan dan pengetahuan bagi peneliti di perusahaan yang sudah di teliti.