

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, persaingan antar organisasi menjadi semakin kuat serta diperlukan alternatif-alternatif guna membina hubungan interpersonal secara aktif. Untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pekerja dan kebutuhan dan kemampuan asosiasi, bakat asosiasi harus dipertimbangkan. Keseimbangan ini menjadi kunci utama bagi asosiasi untuk memiliki alternatif solusi pembangunan yang efisien (Sutrisno 2020). Tanpa operasi sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak akan diakui.

Menurut Mulyadi (2016) keunggulan perusahaan punya peran sangat penting di dalam organisasi karena dapat membuat tujuan, target, skema dan pembaruan merupakan penjelasan dari sumber daya manusia. Dengan begitu, sumber daya manusia yang berada pada perusahaan merupakan aset yang paling penting untuk wajib dijaga oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah memelihara korelasi dengan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pendidikan, pengembangan, kompensasi, ketenagakerjaan serta kesehatan dan keselamatan kerja sebelum bekerja buat mencapai tujuan usaha serta menaikkan kesejahteraan pemangku kepentingan pada perusahaan. (Kasmir, 2018). Maksud dari penjelasannya adalah pekerja/karyawan di perusahaan

Pencapaian sasaran organisasi dikuasai oleh karyawan yang berkinerja tinggi. Para karyawan akan bekerja keras untuk mewujudkan potensi dan prestasi mereka, dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi. Apalagi pekerja yang baik dapat menyampaikan dampak yang jitu secara internal dan eksternal buat

organisasi. Dampak ini dapat menambah insentif bagi organisasi dan dipandang dengan baik di kalangan konsumen atau pihak yang mempunyai kepentingan.

Produk Pekerjaan serta Sikap bekerja pengertian dari kinerja (*performance*). Jika kinerja berorientasi pada hasil, yang akan melihat ialah ukuran nilai dan jumlah orang. Sedangkan kinerja bila berdasar maka perilaku pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya saat ini akan dievaluasi, yang jelas-jelas sesuai atau bertentangan dengan pencapaian tujuan organisasi. *Performance* pula dikatakan seperti aksi, prestasi, pertunjukan kemampuan atau bakat individu dalam mengelola pekerjaannya. (Kasmir, 2018).

Busro (2018) kapabilitas dan kepintaran pekerja yang ditampilkan pada kinerja. Dalam perihal ini, kapabilitas SDM harus dipunyai oleh perusahaan, dengan keterampilan mental, emosional, dan psikomotor yang representatif. *Employee Performance* ialah penampilan bekerja sejauh kualitas dan jumlah ditampilkan oleh karyawan baik secara individu maupun berkelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi yang telah diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan perusahaan dengan ragam kinerja tergantung kepada kinerja para karyawan yang bersangkutan.

PT. Guna Adi Graha merupakan perusahaan jasa *outsourcing cleaning service* (Jasa Kebersihan) yang berdiri sejak tahun 1995. Sebelum melakukan penempatan pada sumber daya manusia untuk berada dilapangan, pihak PT. Guna Adi Graha melakukan pelatihan pratugas, mendapampingi, dan *performance assessment*. Dengan harapan latihan yang diselesaikan oleh pekerja dilakukan dengan ahli dan dapat diandalkan. Meskipun telah melakukan pelatihan dan pendampingan semasa sebelum penempatan, pekerjaan karyawan yang berada di lapangan tidak optimal. Data penilaian kinerja PT. Guna Adi Graha Surabaya yang berada di beberapa area penempatan kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya

Pada bulan juli – Desember 2020

No	Area Penempatan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata Nilai	Target Nilai
1	Universitas Airlangga Surabaya	38 Orang	6,34	10
2	Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jawa Timur	13 Orang	6,51	10
3	Dinas Perhubungan Kota Surabaya	12 Orang	6,65	10
4	Kantor Pelayanan pajak Pratama Karangpilang Kota Surabaya	16 Orang	6,42	10
5	Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat Provinsi Jawa Timur	15 Orang	6,70	10

(Sumber : Laporan Penilaian PT. Guna Adi Graha Surabaya)

Dari tabel di atas, diketahui nilai kinerja karyawan PT. Guna Adi Graha memiliki kualitas kinerja masih terbilang kecil, sebab rasio penilaian 10 hanya memperoleh poin rendah dengan poin 7. Kerja sama antar karyawan masih terlihat kurang baik, dikarenakan adanya faktor usia yang beragam antara umur 20-55 tahun yang menimbulkan pandangan pekerja berbeda. Komunikasi pada PT. Guna Adi Graha juga dipengaruhi oleh faktor umur pekerja yang menciptakan jarak antar pekerja yang dapat memicu komunikasi yang buruk dan mengganggu pekerjaan pekerja.

Komunikasi adalah interaksi membuat, mengirim, menerima, dan menyiapkan isu yang terjadi di satu orang buat alasan tertentu setidaknya antara 2 orang. Informasi yg diberikan sang organisasi akan dikomunikasikan kepada semua perwakilan buat memastikan bahwa instruksi kerja dijalankan dengan sah sesuai dengan metode organisasi. (Sinambela, 2017).

Masalah organisasi menyebabkan keputusan yang saling bertentangan karena kurangnya komunikasi pribadi antara atasan dan rekan kerja. Pada umumnya apapun yang dilakukan karyawan, perusahaan selalu memperhatikan karyawan dan bawahannya tidak benar-benar melihat pekerjaan atasannya. Hal ini membuat karyawan tidak jelas dengan pimpinan atas menjelaskannya dengan jelas.

Kinerja karyawan mengantongi salah satu ikatan yang baik dengan komunikasi, Karena pada dasarnya komunikasi digunakan dalam sehari-hari, maka komunikasi yang baik dapat mendorong perwakilan untuk mengerjakan pekerjaan dan jaminan pribadi mereka. Kinerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik sesuai atas observasi Nina Fitriana dkk (2019) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Horison Ultima Palembang". Observasi tersebut hasilnya maka komunikasi berdampak relevan tentang kinerja karyawan. Selain komunikasi, kinerja karyawan (*employee performance*) akan bekerja secara positif jika didukung dengan motivasi.

Motivasi yaitu memberikan dorongan mendasar yang membuat individu bertekad sehingga mereka perlu berkoordinasi, bekerja terus-menerus, dan bekerja dengan seluruh upaya mereka untuk mencapai pemenuhan. (Hasibuan, 2019;143). Motivasi jadi hal berharga sebab pengarah akan membagi-bagikan profesi pada bawahannya guna dikembangkan serta dikoordinasikan ke dalam target yang organisasi pingin.

Dengan adanya motivasi ini, diharapkan kinerja karyawan dapat berkembang. Sebab karyawan bersedia dan siap untuk berfungsi secara mengagumkan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan mempunyai salah satu sisi guna merangsang aktivitasnya sehingga karyawan melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh keinginan yang dia butuhkan. Dalam penelitian

Saifudin dkk (2020) yang berjudul Dampak Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Perusahaan Logistik. Menerangkan, motivasi kerja memiliki dampak positif dan kritis terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, kinerja karyawan dipengaruhi salah satu variabel tingkat kesejahteraan. Kesejahteraan diberikan untuk mengikuti dan menangani kondisi fisik dan mental pekerja yang menjalankan pekerjaan mereka dengan andal serta memenuhi dan memperluas jaminan mereka. Kesejahteraan tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 memberikan kesepakatan bahwa pemenuhan kebutuhan fisik dan dunia atau kebutuhan potensial, yang ada di internal atau eksternal hubungan kerja, yang dapat direk atau implikasinya meningkatkan kemanfaatan kerja di tempat kerja yang berguna untuk pekerjaan terlindungi dan nyaman. Hasibuan (2019;187) mengatakan bahwa kesejahteraan adalah “remunerasi tambahan sesuai keutamaan (material dan nonmaterial)”.

Untuk suasana ini, kesejahteraan dari PT. Guna Adi Graha Surabaya berdampak signifikan terhadap penerapan karyawan. Sebab Kesejahteraan pekerja hendak membuat ketenangan, semangat, dedikasi, disiplin, serta kesetiaan tenaga kerja kepada organisasi dengan tujuan bisa lebih meningkatkan kinerja pekerja secara optimal. Dengan begitu, pemberian kesejahteraan akan bermanfaat bagi kepentingan materi dan psikis tenaga kerja serta kerabatnya. Pada penelitian yang berjudul analisis pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan, yang diteliti oleh Betniar Purba (2019) mengemukakan bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kemudian, lingkungan kerja ialah aspek eksternal yang mempengaruhi keberhasilan kerja yang representatif, sehingga sangat berarti buat mencermati lingkungan kerja serta mendorong kerja secara ekstra. Nitisemito dalam Sunyoto (2015) menyebutkan lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang mengelilingi

pekerja dan dapat bisa memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang dibagikan”. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai area kerja di mana seluruh karyawan dalam suatu organisasi melaksanakan tugas serta kemampuannya menyediakan kerangka kerja yang bermacam-macam untuk menunjang meraih visi misi, serta tujuan organisasi.

Lingkungan kerja karyawan PT. Guna Adi Graha Surabaya yang mempunyai bermacam tatanan serta ruang kerja yang beda, sehingga berakibat proses bekerja karena lingkungan kerja karyawan pula tidak sama dengan keadaan yang lain. Tempat kerja yang tepat dapat membantu pekerjaan, sehingga karyawan akan bekerja dengan antusias dan memberikan kinerjanya.

Dari faktor-faktor yang dibahas di atas, ini menunjukkan masalah “komunikasi, motivasi, tingkat kesejahteraan dan lingkungan kerja” penting mendapat atensi khusus guna memajukan kinerja karyawan (*employee performance*). Oleh sebab itu peneliti, terdorong untuk melakukan kajian dengan tema **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guna Adi Graha Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Komunikasi Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 2) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 3) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Tingkat Kesejahteraan Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 4) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 5) Apakah Kinerja Karyawan Dipengaruhi Secara Bersamaan Oleh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Dan Lingkungan Kerja Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 2) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 3) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 4) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?
- 5) Mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Guna Adi Graha Surabaya?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian yang dilakukan, semoga bermanfaat untuk beberapa pihak yakni:

1) Bagi Peneliti

Observasi mampu menyampaikan pelajaran dan pengetahuan tambahan mengenai komunikasi, motivasi, tingkat kesejahteraan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan memberikan pengalaman dikemudian hari.

2) Bagi Perusahaan

Dalam penelitian dapat dijadikan sumber pedoman bagi manajer dan pimpinan PT. Guna Adi Graha dalam memperbaiki, dan meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Akademisi

Penelitian yang dilakukan dapat membuat bahan literatur baru terkhusus mengenai Komunikasi, Motivasi, Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dan memberikan pengalaman berarti di kemudian hari.