

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan tidak dapat terpisahkan dengan *management* secara umum dan khusus. Berlangsungnya kemajuan suatu perusahaan sesuai pada kepemimpinan di dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu caranya ialah dengan memperbaiki semangat kerja para pegawai. Tidak sedikit perusahaan yang awalnya berhasil tetapi kemudian mengalami kerugian bahkan bangkrut. Tetapi sebaliknya, suatu perusahaan yang dikelola dengan benar juga baik maka dapat tumbuh bahkan meningkatkan produksi.

Perusahaan ialah satu lembaga penyedia barang dan jasa untuk terpenuhinya segala kebutuhan para konsumen. Agar suatu perusahaan dapat melakukan proses produksi dengan baik, maka diperlukan berbagai faktor produksi yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan utama. Salah satu faktor pendukungnya yaitu bahan baku, modal juga pegawai. Terutama faktor pegawai, faktor ini merupakan faktor dengan pemegang peranan penting pada berjalannya pelaksanaan proses produksi dalam suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib memperhatikan faktor pegawai maupun tenaga kerja. Ini merupakan satu hal yang dapat memperngaruhi dalam tercapainya tujuan utama suatu perusahaan. Sebaik apapun alat-alat perusahaan namun jika pegawainya tidak dapat mengoperasikan peralatan produksi dengan baik, maka tidak dapat tercapai tingkat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan. Selain pegawai hal lain yang sama pentingnya yang perlu diperhatikan lebih detail. Artinya, keuangan diberikan pada karyawan.

Salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi ialah dengan memastikan memiliki pegawai yang bermotivasi tinggi juga berbakat yang dalam memenuhi semua pekerjaan juga kewajibannya kepada tempatnya bekerja hingga dapat mencapai tujuannya. Motivasi untuk para pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi di dalam perusahaan, lingkungan bekerja yang aman juga terdapat komunikasi yang baik dari atasan. Apabila tiga faktor tersebut dapat dijalankan secara Bersama-sama, maka mendorong tercapainya tujuan utama dari suatu organisasi. Di tahun yang semakin modern ini, tiga faktor tersebut ialah faktor utama yang menjadi alasan mengapa para pegawai dapat merasa terdukung dalam menjalankan pekerjaannya hingga target dapat tercapai dengan baik.

PT. Kualimas Aditama ialah suatu usaha yang bergerak pada bidang produksi keramik. Perusahaan ini mempunyai banyak karyawan. Dengan waktu bekerja para pegawai yang dijalankan selama enam hari. Keseluruhan waktu kerja para pegawai ialah 9 jam di satu harinya. Perusahaan ini sudah memiliki pelanggan yang banyak dari dalam kota maupun luar kota. Namun, dibalik pencapaian perusahaan itu pasti terdapat banyak hambatan-hambatan yang dialami. Ada beberapa permasalahan dengan berbagai macam dalam pekerjaan pada organisasi, diantaranya komunikasi, masalah tersebut ialah sering terjadinya kesalahan dalam menerima informasi permintaan barang produksi, yaitu jika seorang atasan memerintah bagian kepala produksi untuk memproduksi barang jenis A misalnya, akan tetapi dari informasi yang diberikan kepala produksi kepada bagian produksi berbeda. Informasi tersebut tidak sesuai, sehingga berdampak pada hasil produksi yang dipesan oleh konsumen karena barang tidak sesuai dengan pesanan. Selanjutnya yaitu dengan permasalahan Lingkungan kerja, penataan barang produksi yang belum tertata rapi, sehingga akan sangat berdampak pada kebersihan lingkungan. Hal itu akan menyebabkan kesulitan

dalam mencari barang yang dibutuhkan untuk proses produksi. Padahal kita tahu bahwa mencari barang yang belum pasti keberadaanya akan memakan waktu dan mengganggu kenyamanan kerja. Adapun dengan peringatan sesuai dengan kebijakan dari organisasi kepada para pegawainya yang masih sangat jauh pada royalti yang sudah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Apabila terjadi kesalahan dalam proses produksi misalnya kesalahan dalam pencampuran bahan baku keramik yang nantinya berpengaruh terhadap hasilnya maka, bagian produksi tersebut akan dikenai denda. Padahal ada faktor yang menyebabkan terjadinya kesalahan tersebut, contohnya adalah saat informasi yang diterima bagian produksi tidak sesuai dengan apa yang diminta atasan, namun kesalahan tetap ditanggung oleh bagian produksi.

Permasalahan-permasalahan yang timbul diatas tersebut akan sangat mengurangi semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, pertimbangan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus benar-benar diperhitungkan. Interaksi dalam perusahaan buruk juga lingkungan bekerja dalam perusahaan yang tidak nyaman, harus segera diperbaiki dengan tujuan untuk kesejahteraan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Mengetahui dampak dari interaksi, lingkungan pekerjaan juga kompensasi pada semangat kerja pada PT. Kualimas Aditama dalam mencapai target merupakan tujuan utama dari peneliti untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini.

Apabila dilihat berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti bermaksud melaksanakan program penelitian menggunakan judul “Pengaruh komunikasi lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja di PT. Kualimas Aditama.”

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut, maka penulis memilih beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah komunikasi secara parsial memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?
3. Apakah kompensasi secara parsial memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama memberikan dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan di atas, penulis menjabarkan berbagai tujuan yang akan diperoleh pada penelitian berikut ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dengan parsial memiliki pengaruh positif pada semangat kerja pekerja PT. Kualimas Aditama
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif pada semangat kerja pekerja PT. Kualimas Aditama
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dengan parsial dampak positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama
4. Untuk mengetahui dampak komunikasi, lingkungan kerja, juga kompensasi secara bersama memiliki pengaruh positif pada semangat kerja pegawai PT. Kualimas Aditama

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Pengetahuan tambahan dapat diberikan dalam bidang manajemen, khususnya mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan pekerjaan, juga kompensasi dengan parsial memberikan dampak yang positif pada hasil kerja para pegawai di PT. Kualimas Aditama.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Digunakan untuk menjadi referensi oleh para peneliti lain telah mempunyai kesamaan tema penelitian sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk mengembangkan teori yang dimiliki sebelumnya.

3. Aspek Praktis

Dapat mengetahui dampak komunikasi, lingkungan pekerjaan, juga kompensasi dengan parsial berpengaruh positif pada semangat kerja para pegawai di PT. Kualimas Aditama.

