

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dengan berkembangnya zaman saat ini, dimana adanya perubahan dari masa pandemi sampai masa sekarang atau menjadi keadaan seperti sediakala, suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu dan teknologi. Dengan begitu, pada zaman sekarang ini, dimana teknologi dan perkembangan saat ini menjadi semakin maju. Pengelolaan sumber daya manusia Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik potensi SDM demi kepentingan organisasi dan harus diarahkan pada upaya yang dapat menggali potensi SDM agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Liyas dan Primadi, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan secara kualitatif maupun secara kuantitatif, dalam memenuhi tugas dan tujuan yang diberikan

kepadanya oleh atasan atau perusahaan untuk diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan maksimal. Dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja (*performance*) merupakan respons atau keberhasilan kerja yang dicapai individu secara aktual dalam suatu organisasi sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan secara efektif dan efisien berdasarkan periode waktu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Bahua, 2016).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Pada dasarnya organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Dalam pelaksanaan organisasi itu sendiri, mulai dari posisi terendah hingga posisi pengambil keputusan, segala macam masalah akan muncul. Masalah itu sendiri harus segera diselesaikan, agar tidak menjadi boomerang atau senjata yang menghancurkan organisasi itu sendiri. Masalah yang sering ditemui dalam organisasi adalah komunikasi yang buruk. Komunikasi tidak terjalin secara vertikal maupun horizontal. (Mangkunegara, 2017:145) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hal ini diharapkan

karena dapat berpengaruh terhadap kinerja. (Hamali, 2016:228), mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan adanya hubungan komunikasi yang tidak baik atau *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan, faktor *miss communication* ini akan menghambat tersalurnya tugas atau pekerjaan yang perlu disampaikan. Sehingga hubungan komunikasi ini akan berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif. Hubungan yang tidak baik atau *miss communication* dengan atasan maupun antar karyawan yang lain dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan dan menghambatnya kedisiplinan atau disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang menumbuhkan kesadaran bagi pegawai atau karyawan untuk tertib dan taat terhadap peraturan dalam melaksanakan tugasnya, dimana pembentukan kedisiplinan dapat timbul dengan sendirinya, selain itu, kedisiplinan dapat dibentuk dengan cara melalui pendidikan formal ataupun non formal. Semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri (Arifai, 2018). Sebagai perusahaan yang maju seorang atasan harus bisa tegas ketika ada salah satu karyawan yang kurang disiplin kerja, seorang atasan jika membiarkan salah satu karyawan yang kurang disiplin maka akan berdampak buruk pada perusahaan untuk kedepannya selain itu juga karyawan nantinya akan terbiasa melakukan hal buruk seperti itu. Dampak buruk yang dilakukan karyawan yang tidak disiplin kerja ialah

tujuan perusahaan sulit untuk dicapai selain itu perusahaan juga akan mengalami kalah saing dengan perusahaan lain yang mungkin lebih bisa disiplin kerja. Karyawan yang disiplin dan mentaati peraturan dan mengikuti norma-norma perusahaan, maka menimbulkan hal-hal positif sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dengan begitu, karyawan akan semakin semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada perusahaan. Tugas-tugas yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan pemakaian energi yang besar kepada karyawan sehingga menyebabkan timbulkan beban kerja.

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Hal ini juga didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramitadewi, 2017), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai atau karyawan, oleh karena itu beban kerja pegawai atau karyawan harus seimbang agar pegawai atau karyawan dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja. Beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pemberian tugas oleh perusahaan kepada karyawan terlalu berat sehingga karyawan merasa bertambah bebannya. Tingkat

pembebanan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pemakaian energi yang lebih besar dan terjadi *overstress*, sebaliknya apabila tingkat pembebanan terlalu rendah dapat menyebabkan munculnya kebosanan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh sebab itu perlu diusahakan tingkat pembebanan yang optimal yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Kebosanan dan kejenuhan tentu juga tidak terjadi pada beban kerja, tetapi juga bisa pada tempat lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi dalam melakukan aktivitas pekerjaan karyawan.

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2016). Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan hasil kerja yang baik dengan menciptakan hasil kerja yang baik perusahaan akan semakin cepat untuk mencapai visi misi dan tujuan perusahaan, karena sebagian besar dari seorang karyawan yang kinerjanya kurang baik salah satu faktornya ialah lingkungan kerja yang kurang nyaman atau yang kurang baik.

Berdasarkan hasil interview dengan personalia, (2022) di PT. Bina Area Persada Gayungsari Surabaya, fenomena komunikasi yang ada di PT. Bina Area Persada Gayungsari Surabaya diantaranya komunikasi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja mengalami hubungan komunikasi yang tidak baik atau *miss communication* dengan begitu ini akan menghambat tersalurnya tugas atau pekerjaan yang perlu disampaikan. Kurang disiplin dan terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran karena masih banyak yang melanggar peraturan (Bagian Personalia, 2022). Secara rinci presentase kehadiran karyawan tersebut sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Data Presentase Kehadiran Karyawan PT. Bina Area**  
**Persada Tahun 2021-2022**

2021		2022	
Bulan	Persentase	Bulan	Persentase
Januari	90%	Januari	92%
Februari	88%	Februari	85%
Maret	80%	Maret	70%
April	85%	April	73%
Mei	85%	Mei	77%
Juni	87%	Juni	80%
Juli	90%	Juli	85%
Agustus	70%	Agustus	94%
September	78%		
Oktober	80%		
November	75%		
Desember	88%		

---

Sumber: PT. Bina Area Persada

Dari data persentase kehadiran karyawan diatas menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan PT. Bina Area Persada Gayungsari Surabaya berfluktuasi setiap bulannya. Mengalami kenaikan dan penurunan berkisar antara 70-90% untuk kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, ketepatan waktu, dan perilaku yang nantinya akan menentukan penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya dilakukan bukan hanya upaya untuk memelihara tingkat produktivitas karyawan, tapi juga berguna untuk memberikan bonus atas capaian karyawan.

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bina Area Persada**  
**Tahun 2021-2022**

Bobot	Predikat	Tahun 2021		Tahun 2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
91-100	Sangat Baik	19	38	22	44
81-90	Baik	13	26	10	20
71-80	Cukup	6	12	10	20
61-70	Kurang	12	24	8	16
≤ 60	Buruk	-	-	-	-
<b>Total</b>		49	100%	50	100%

Sumber: PT. Bina Area Persada

Pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dengan predikat di setiap tahunnya meningkat. Sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi dan akan mendorong perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat. Melihat kondisi

diatas perusahaan memberlakukan pembagian beban kerja yang merata, sehingga kondisi aman dan nyaman karyawan dapat mereka rasakan.

Beban kerja dari beberapa karyawan juga memiliki tingkat pembebanan karena pemberian tugas oleh perusahaan yang terlalu berat sehingga jam pulang kerja tidak sesuai jam operasional. Demikian halnya dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurang luasnya lokasi tempat penyimpanan arsip karyawan, fasilitas yang kurang lengkap dan ruang pendingin atau ac di ruangan SDM salah satunya ada yang rusak, oleh karena itu, mengakibatkan bau yang tidak sedap.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis tertarik untuk mengkaji keterkaitan antar variabel X dan Y. Variabel bebas ialah komunikasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ) dan lingkungan kerja ( $X_4$ ) dan Variabel terikat ialah kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya?



5. Apakah komunikasi, disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Area Persada Gayungsari Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan  
Sebagai bahan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan bagi perusahaan berkaitan dengan masalah yang dihadapi di dalam perusahaan khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai komunikasi, disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja perusahaannya.
2. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi penelitian berikutnya dengan ruang lingkup yang berhubungan pada permasalahan yang diteliti.

3. Bagi Masyarakat

Dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan memberikan gambaran bagi masyarakat khususnya dalam memahami pengaruh komunikasi, disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.