

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan memiliki komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan, perusahaan bisa membuat karyawan menjadi pendengar yang aktif sehingga mereka dapat merespons apa yang sedang dibicarakan oleh atasan serta mampu memberikan feedback terhadap kebijakan perusahaan. Komunikasi dan keterbukaan inilah yang bisa membangun manajemen kerja menjadi lebih baik, perusahaan akan lebih mampu dalam mengembangkan kegiatan bisnis yang mereka miliki.

PT. Hazmat Techno Indonesia bergerak di bidang pengangkutan yang berfokus untuk mengangkut limbah bahan berbahaya dan beracun (B3) yang bekerjasama dengan penghasil limbah dan turut serta membantu program pemerintah khususnya di bidang pengolahan lingkungan hidup. Dengan memprioritaskan pada keamanan, efisiensi dan kemudahan dalam pengoperasian dan pengawasannya,

Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini.

Motivasi merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi karyawan yang bekerja di PT Hazmat Techno Indonesia dinilai masih kurang. Motivasi karyawan yang kurang baik sehingga karyawan tidak merasa bersemangat dalam menjalankan pekerjaan yang ada di perusahaan. Perbedaan lama bekerja juga menjadi perbandingan yang utama bagi karyawan. Hal ini mengakibatkan sentimen karyawan terhadap perusahaan menjadi tidak baik.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Dalam menjalankan pekerjaan Lingkungan kerja yang nyaman dibutuhkan oleh setiap karyawan yang bekerja. Berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang terjadi seperti lingkungan kerja yang kurang komunikatif dan kooperatif akan membuat ketidakefektifan kinerja karyawan dan terganggunya kegiatan perusahaan yang sedang berlangsung.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul **“Pengaruh komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT HAZMAT TECHNO INDONESIA”**.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Komunikasi karyawan yang kurang baik dan komunikatif.
2. Motivasi karyawan yang menurun dikarenakan pemberian bonus yang tidak sesuai dengan masa kerja.

3. Lingkungan kerja yang cenderung tidak mendukung karyawan membuat rasa tidak nyaman dalam menjalankan pekerjaan
4. Kinerja yang menurun dapat terlihat dari ketidakstabilan cash flow yang terjadi di perusahaan.

### **I.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti  
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berkaitan dengan pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia.
2. Bagi PT. Hazmat Techno Indonesia.  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Hazmat Techno Indonesia untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI
4. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

### **I.3 Landasan Teori**

#### **I.3.1 Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja**

**Purwanto (2006:3)**, menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbol-simbol, sinyal- sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi pada dasarnya adalah sebuah proses penyampaian dan

pertukaran informasi. Komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan.

### **1.3.2 Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016, hlm. 10-11) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut.

#### **1. Pemahaman**

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

#### **2. Kesenangan**

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

#### **3. Pengaruh pada sikap**

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

#### **4. Hubungan yang makin baik**

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

#### **5. Tindakan**

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

### **1.3.3 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Hartatik (2012:162), motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan selalu mengharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### **1.3.4 Indikator Motivasi**

Menurut teori Herzberg dalam Hasibuan (2019:158), terdapat faktor yang berperan sebagai *satisfiers* atau *motivators* yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. **Prestasi (Achievement)**

Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. **Pengakuan (Recognition)**

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan bahwa ia adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3. **Pekerjaan itu sendiri (The work it self)**

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4. **Tanggung jawab (Responsibility)**

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. **Kemajuan (Advancement)**

Untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka pemimpin perlu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan terus berinisiatif untuk mengembangkan wawasannya dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

6. **Pengembangan potensi individu (The possibility of growth)**

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

### **I.3.5 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017, hlm. 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Artinya, segala peralatan yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan serta metode yang digunakan seperti kanan board juga termasuk lingkungan.

Menurut Sukanto & Indryo (2018, hlm. 151) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

### **I.3.6 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018, hlm. 18) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

#### **1. Udara dan penerangan**

Tempat kerja yang ideal sebaiknya mempunyai sirkulasi udara dan penerangan yang baik. Ruangan yang terlalu dingin atau panas dapat membuat karyawan tidak nyaman saat bekerja.

#### **2. Suara**

Apa pun jenis tugas yang dilakukan, suara bising yang berlangsung terus menerus dapat mengganggu konsentrasi karyawan.

### 3. Kebersihan

Tidak ada satu orang pun yang suka bekerja di lingkungan yang kotor. Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja mutlak dipenuhi setiap perusahaan

### 4. Keamanan

Bekerja seharian di kantor tanpa rasa was-was juga menjadi kebutuhan mendasar. Apalagi, karyawan datang dengan kendaraan dan membawa barang-barang pribadi lainnya.

#### I.3.7 Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

##### 2. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

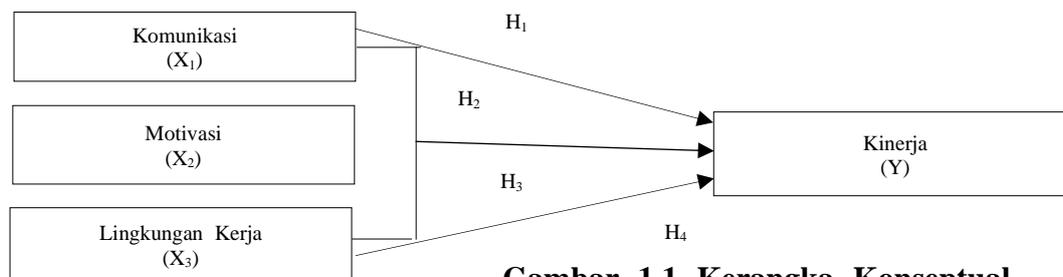
##### 3. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

##### 4. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### I.5 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

#### I.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia

H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia

H<sub>4</sub> : Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazmat Techno Indonesia