

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Kesuksesan perseroan erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang handal. Ketercapaian sumber daya manusia yang handal menjadi faktor krusial dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya komunikasi, konflik kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Objek kajian PT. Samawood Utama Works Industries yang bergerak bidang industri perkayuan. Hasil penelitian diketahui kinerja karyawan belum optimal yang diketahui dari hasil pencapaian belum sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, berikut data yang mendukung permasalahan kinerja karyawan di perusahaan.

**Tabel I.1. Data Penjualan Bulan Januari 2021-Desember 2021
PT Samawood Utama Works Industries**

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Pencapaian (%)
Januari	12.000 unit	8500 unit	70,83
Februari	12.000 unit	8500 unit	70,83
Maret	12.000 unit	8300 unit	69,17
April	12.000 unit	8000 unit	66,67
Mei	12.000 unit	8000 unit	66,67
Juni	12.000 unit	8000 unit	66,67
Juli	12.000 unit	8000 unit	66,67
Agustus	12.000 unit	6500 unit	54,67
September	12.000 unit	7100 unit	59,67
Oktober	12.000 unit	6700 unit	55,83
November	12.000 unit	7000 unit	58,33
Desember	12.000 unit	7000 unit	58,33

Sumber data : PT. Samawood Utama Works Industries, 2022

Berdasarkan Tabel I.1, terlihat PT. Samawood Utama Works Industries menetapkan target penjualan pintu dari bulan Januari 2021 hingga Desember 2021 sebanyak 12.000 unit, tetapi target tersebut sulit untuk terealisasi. Tidak tercapainya target pendapatan, diduga dipengaruhi faktor komunikasi, konflik, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Bagi organisasi, komunikasi berperan sebagai penyampai informasi baik ke dalam maupun keluar organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai penunjang keputusan organisasi,(Tewal, dkk, 2017:177). Permasalahan terkait komunikasi yang diduga sebagai penyebab kinerja karyawan menurun yaitu komunikasi yang berlangsung kurang efektif. Kondisi ini berdampak pada kesalahan penerimaan pesan. Selain komunikasi, konflik kerja diduga turut memengaruhi kinerja karyawan.

Konflik merupakan perselisihan yang timbul antara dua orang atau lebih karena adanya perbedaan pendapat, tujuan serta persaingan untuk mencapai maksud tertentu, (Enny, 2019:72). Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan

memberikan efek pada suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Permasalahan yang memicu konflik di perseroan yaitu terjadinya persaingan antara divisi yang tidak saling mendukung tujuan industri.

Keadaan di sekeliling pekerja yang bisa memengaruhi pekerja dalam menjalankan aktivitasnya disebut sebagai lingkungan kerja, (Sunyoto, 2018:43). Permasalahan lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja kurang nyaman, bising, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja juga tidak baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin ruangan, suhu udara meningkat. Tabel berikut menjelaskan mengenai kondisi lingkungan kerja di PT. Samawood Utama Works Industries.

Tabel I.2. Keluhan Lingkungan Kerja PT. Samawood Utama Works Industries

Permasalahan	Deskripsi
Sirkulasi udara	Sirkulasi udara yang kurang lancar yang disebabkan kurangnya ventilasi udara
Kebisingan	Bising dampak dari mesin produksi yang berumur tua, jarang <i>service</i> , bongkar muat mobil pabrik setiap hari dengan kondisi mobil yang tidak terawat
Temperatur	Sirkulasi udara yang kurang lancar dan mesin produksi yang digunakan mengakibatkan suhu udara meningkat
Keamanan	Karyawan tidak taat aturan perusahaan, seperti merokok di tempat yang dilarang, tidak menggunakan masker, sarung tangan dan sepatu pelindung
Kebersihan	Sarana kebersihan tidak terjaga berdampak pada lingkungan kerja kotor, toilet kotor

Sumber data : PT. Samawood Utama Works Industries, 2022

Berdasarkan Tabel I.2 ditemukan sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, seperti sirkulasi udara yang kurang lancar karena kurangnya ventilasi udara, sehingga udara terasa sangat panas, pengab dan kotor. Mesin produksi yang rata-rata berumur tua ditambah dengan bongkar muat mobil pabrik yang kurang terawat menyebabkan kebisingan. Satpam dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang kurang berjalan sebagaimana mestinya berakibat pada karyawan tidak mematuhi peraturan dan tata tertib dalam bekerja seperti merokok pada tempat yang dilarang, tidak menggunakan masker, sarung tangan dan sepatu pelindung. Selanjutnya kurangnya petugas kebersihan menyebabkan lingkungan kerja kotor, toilet yang kurang bersih.

Desakan dorongan yang menimbulkan kegairahan kerja individu agar mau bekerja untuk meraih tujuan yang diinginkan disebut sebagai motivasi kerja, Hasibuan (2016:143). Permasalahan lain yang berdampak pada kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Berikut data yang mendukung permasalahan motivasi kerja di perusahaan.

Tabel I.3. Data Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Samawood Utama Works Industries Tahun 2022

Divisi	Jlh Karyawan	Bentuk Motivasi Kerja		Alasan
		Jlh Karyawan Yang Naik Gaji	Jlh Karyawan Yang diberi Penghargaan	
Bag Pemasaran	6 orang	3	-	Kurang memahami apa yang ditugaskan
Bag. Keuangan	3 orang	1	-	Lambat
Bag. Pabrik	17 orang	8	2	

Divisi	Jlh Karyawan	Bentuk Motivasi Kerja		Alasan
		Jlh Karyawan Yang Naik Gaji	Jlh Karyawan Yang diberi Penghargaan	
Bag. Pembelian	4 orang	-	-	
Bag. Produksi	28 orang	11	4	Kurang disiplin
Bag. Teknik	4orang	1	-	
Bagian Gudang	5 orang	1	-	Kurang disiplin
Personalia	3 orang	-	-	Tidak fokus
Bag Bahan Baku	5 orang	1	1	Kurang cakap
Bag. Angkutan	3 orang	-	2	Kurang disiplin, Lambat

Sumber data : PT. Samawood Utama Works Industries, 2022

Berdasarkan Tabel I.3 dapat dijelaskan, bahwa bentuk motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah peningkatan gaji dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dapat dijelaskan sepanjang tahun 2021 tidak ada satu divisipun yang seluruh karyawannya menerima kenaikan gaji dan penghargaan, hal ini disebabkan karyawan kurang disiplin, kurang tekun, tidak fokus, kurang tanggap dan kurang cakap dalam bekerja sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam dan diharapkan dapat diketahui sampai sejauh mana seleksi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan judul penelitian: **“Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Samawood Utama Works Industries.”**

I.2 Teori Tentang Komunikasi

Menurut Kartono (2017:134), komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Ada lima aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif yang menjadi indikator penelitian ini, yang mencakup kebijaksanaan: Kejelasan: informasi yang disampaikan harus jelas, Ketepatan: bahasa dan informasi yang disampaikan akurat, Konteks: informasi yang disampaikan sesuai dengan situasi yang terjadi, Alur: informasi yang disampaikan teratur, Budaya: informasi yang disampaikan memiliki tata krama atau etika, (Syarif, 2019:134).

I.3 Teori Tentang Konflik Kerja

Konflik disebut sebagai perselisihan yang tidak sehat atas dasar ambisi dan perilaku emosi untuk mendapatkan kemenangan. Konflik berdampak dengan timbulnya ketegangan, bentrokan, dan depresi bila tidak bisa diselesaikan, (Hasibuan, 2016:199). Indikator konflik pada kajian ini, antara lain: Koordinasi kerja yang tidak dilakukan,

ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan), perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, (Mangkunegara, 2018:156).

I.4 Teori Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Rahman, (2017:49), Lingkungan kerja merupakan kawasan atau area karyawan menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja bisa berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Menurut Sutrisno (2017:118), Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator lingkungan kerja pada kajian ini adalah: suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja, hubungan antar rekan kerja, keadilan dalam lingkungan kerja, (Budiasa, 2021:44).

I.5. Teori Tentang Motivasi Kerja

Secara harfiah, motivasi berarti dorongan yang muncul pada diri seseorang untuk melakukan suatu hal demi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, yang dilakukan secara sadar atau sadar, (Maulidiyah, dkk (2022:65). Menurut Marliani (2018:220), motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya dalam mencapai tujuan yang mereka inginkan. Pemberian motivasi kerja yang tepat akan mendorong karyawan melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Indikator motivasi kerja pada kajian ini adalah: dorongan berprestasi, dorongan untuk menghindari kegagalan, dorongan untuk bekerja keras, dorongan untuk bertanggung jawab pada tugas, penghargaan, (Wardan, 2020:143).

I.6. Teori Tentang Kinerja Karyawan

Lubis, Chandra, & Lies {2022} mengemukakan, kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada kajian ini yaitu: Tujuan merupakan sebuah keinginan yang ingin dicapai, Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai, Umpan Balik mengabarkan progres, baik mutu ataupun, Alat atau Sarana adalah merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, Kompetensi adalah syarat penting yang harus dimiliki individu dalam melakukan aktivitas, (Yadnya, 2022:44).

I.7. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan elemen terpenting bagi organisasi dalam memperoleh informasi. Hal ini berarti, dalam suatu organisasi, komunikasi efektif diharuskan untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi, (Gani, Utama, Jaharuddin, & Priharta, 2020:76). Melalui komunikasi yang baik untuk menjalin keeratn hubungan, hubungan dan komunikasi yang baik akan menjamin adanya *team* kerja yang solid serta hubungan

dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan,(Bahri, 2018:152). Berikut uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samawood Utama Works Industries

I.8. Teori Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Puspita, (2018:2), konflik sering diartikan negatif dan dihindari. Hal ini dikarenakan konflik berakibat pada ketidaknyamanan jika dibiarkan. Konflik harus dihadapi dan dikelola secara bijak terutama jika ia terjadi di lingkungan kerja. Hal itu dapat merugikan perseroan seperti menurunkan kinerja karyawan, dan bahkan dapat menurunkan produktivitas perseroan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries.

I.9. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Winata (2021:83), lingkungan kerja memberikan efek pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan maksimal jika ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh sebab itu, pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries

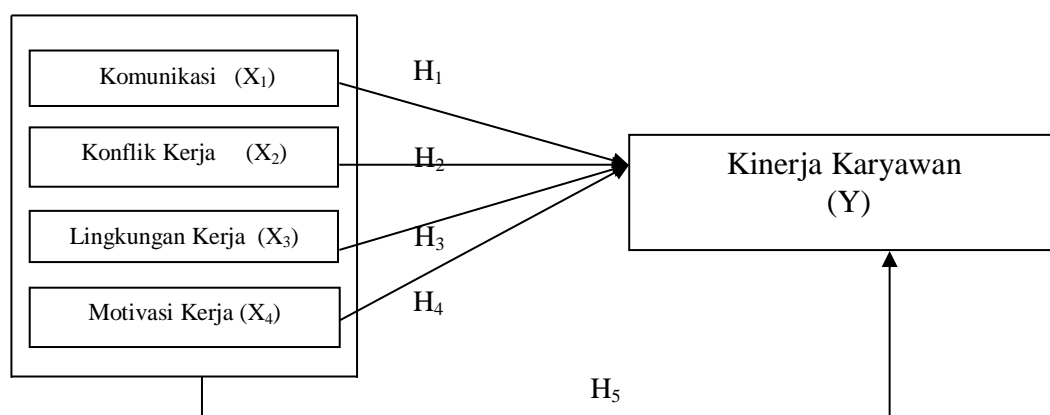
I.10. Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Armansyah (2022:36), untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan pemimpin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi pada karyawan akan membantu untuk meraih kinerja yang lebih baik. Berikut uraian tersebut diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samawood Utama Works Industries

I.11 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas, dapat digambarkan suatu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual