

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi, termasuk perusahaan, memiliki tuntutan untuk dapat mengupayakan optimalisasi sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut serta merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia dengan optimal pula. Upaya pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan untuk kepentingan peningkatan kinerja karyawan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Di dalam hal ini, karyawan dapat dideskripsikan sebagai aset utama dan krusial organisasi karena mereka memiliki peran strategis dalam aktivitas produksi di setiap perusahaan. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, komunikasi merupakan hal krusial dalam berorganisasi dan bekerja. Seluruh karyawan tentu akan melakukan upaya komunikasi antarorang untuk kepentingan optimalisasi kinerja dan mencegah adanya miskonsepsi dan misinformasi. Oleh karena itu, komunikasi yang optimal merupakan faktor yang penting bagi setiap karyawan agar mereka dapat menyampaikan pesan secara efektif dan minim kesalahpahaman.

Selain faktor komunikasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor krusial yang menunjang optimalisasi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat dideskripsikan sebagai syarat material dan psikologis yang terdapat dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga organisasi maupun

perusahaan tersebut harus mampu menyuguhkan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang positif dari segi fisik (lingkungan yang higienis dan bebas ancaman bahan kimia berbahaya) serta dari segi nonfisik (atmosfer lingkungan kerja yang positif dan suportif, relasi yang baik antarkaryawan dan pimpinan, serta adanya jaminan kesejahteraan bagi seluruh karyawan). Lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, sehingga kinerja dan etos kerja mereka akan semakin optimal.

UD. Gula Nirwana merupakan suatu usaha yang bergerak dibidang pembuatan gula merah dan memiliki karyawan berjumlah 50 orang yang lokasinya berada di wilayah Nglegok, Kabupaten Blitar. Gula kelapa produksi UD. Gula Nirwana telah berekspansi hampir ke seluruh wilayah Jawa Timur, seperti Kediri, Jombang, Surabaya, dan kota serta kabupaten lain di Jawa Timur. Gula kelapa tersebut memiliki daya simpan hingga satu tahun tanpa mengalami perubahan bentuk, seperti mencair. Kemampuan UD Gula Nirwana dalam menembus pasar gula Jawa Timur tentu menimbulkan adanya harapan agar UD Gula Nirwana mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perekonomian di lingkungan UD Gula Nirwana dapat semakin meningkat dan stabil dalam jangka waktu lama.

Melalui gambaran singkat tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana UD. Gula Nirwana mempengaruhi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. sehingga, para karyawan

mampu melakukan segala tanggung jawab dan tugas yang diberikan secara optimal, karena hal tersebut menjadi faktor utama kekuatan organisasi dalam melakukan tujuan dan sasaran yang telah direncanakan.

B. Permasalahan

Permasalahan, dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas untuk meningkatkan usaha yang dilakukan di setiap perusahaan tidak terlepas dari permasalahan yang timbul. Adapun permasalahan yang dialami oleh UD. Gula Nirwana adalah karyawan kurang terkoordinasi dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di tempat kerja tersebut, hal itu disebabkan karena informasi yang diberikan oleh pimpinan ke karyawan untuk melakukan prosedur-prosedur kerja pada UD. Gula Nirwana tersebut kurang dapat dipahami seperti karyawan kurang memahami cara pembuatan gula kelapa dengan kualitas yang baik contohnya bahan pengawet pembuatan gula yang kurang dan yang dihasilkan menjadi tidak tahan lama. Dan kurangnya komunikasi sesama karyawan yang menimbulkan hasil yang tidak sesuai. Oleh karena itu, akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Lingkungan kerja diperusahaan tersebut kurang nyaman misalnya hubungan kerja antar karyawan berjalan kurang baik seperti tidak adanya sikap egois contohnya saling lempar pekerjaan, dan sikap saling menyalahkan satu sama lain. Dan lingkungan kerja fisik tempat kerja yang berserakan. sehingga, banyak karyawan UD. Gula Nirwana tidak dapat

melakukan pekerjaan dengan baik yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Merujuk pada pembahasan yang terlampir pada subbab latar belakang, rumusan penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah seperti berikut.

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditulis secara eksplisit pada subbab rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mencapai tujuan berikut.

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh komunikasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat memluas pengetahuannya mengenai bagaimana menganalisis komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi

suatu bukti fisik maupun ilmiah dari upaya implementasi ilmu manajemen yang didapatkan penulis selama mengikuti aktivitas perkuliahan dan menjadi sebuah sarana untuk memperluas wawasan serta pengalaman dalam upaya analisis permasalahan hingga menyuguhkan suatu simpulan riil.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menyuguhkan data yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi UD Gula Nirwana untuk menentukan strategi dan manajemen perusahaan dalam rangka mengatasi masalah dan optimalisasi kinerja serta perbaikan dan pembaruan kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut agar aktivitas produksinya semakin optimal dan tujuan perusahaan pun dapat dicapai dengan maksimal.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menstimulasi adanya penelitian-penelitian selanjutnya mengenai topik yang membahas tentang ragam faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan.