BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau yang sering disebut dengan karyawan adalah asset penting yang dimiliki perusahaan. Karyawan ialah sumber daya yang berperan besar dalam perusahaan yaitu sebagai penggerak aktivitas operasional yang ada di perusahaan. Untuk itu pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID) karyawan menjadi salah satu dari faktor keberhasilan bagi perusahaan dalam menggapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus memberi perhatian pada keinginan, harapan dan kebutuhan dari tenaga kerja terhadap tugas-tugasnya. Adanya kesesuaian antara harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat berpengaruh baik kepada perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan gambaran dari pengelolaan dalam bekerja pada suatu instansi atau organisasi. Setiap organisasi harus mengawasi kinerjanya yang dilihat dari hasil pengerjaan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan (Pranatiwi, 2020). Kinerja karyawan yaitu untuk melihat sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam arti kata pelaksanaannya sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk mencapai (Ayu et al., 2022). Adapun faktor-faktor yang menjadikan kinerja karyawan dapat beroperasi dengan lebih baik atau meningkat yaitu faktor pertama lingkungan kerja non-fisik, faktor kedua komunikasi kerja, dan faktor ketiga semangat kerja. Apabila faktor-faktor kinerja tersebut beroperasi dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan akan dapat berproses dari yang diinginkan, apabila sebaliknya maka kinerja karyawan menjadi lebih buruk dan akan menimbulkan masalah-masalah lain pada perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik ialah faktor yang sangat banyak mempengaruhi perilaku karyawan terlebih di lingkungan para pekerja yang secara tidak disengaja maupun sengaja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan yang nyaman dalam bekerja merupakan hak bagi pegawai untuk mendapatkannya (Narpati et al., 2021). Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang menerima kepedulian atau perhatian akan membawa efek negatif dan menurunkan kinerja karyawan, hal ini dapat menyebabkan karyawan yang ketika melaksanakan pekerjaan menghadapi gangguan, mengakibatkan kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja non-fisik ialah segala keadaan yang ada dapat berkaitan dengan hubungan kerja, baik melalui pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Cintia & Gilang, 2016). Lingkungan kerja non-fisik adalah semua hal yang memiliki kaitan dengan hubungan pekerjaan untuk meningkatkan kerjasama dengan menggunakan indikator hubungan kerja antar atasan dengan bawahan, hubungan kerja antar karyawan, kelancaran komunikasi, dan tanggung jawab kerja (Dhifafsari et al., 2022). Sebagai pengambil kebijakan, peranan pemimpin sangat menentukan arah perusahaan (Yunita & Wijayanti, 2020). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kelompok *security* di PT. MMID terdapat permasalahan lingkungan kerja non-fisik yang dihadapi karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan prosedur kerja, karyawan merasakan dalam menjalankan tugas kurangnya hubungan koordinasi dari pimpinan *security* sehingga saat melaksanakan pekerjaan tidak berjalan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditentukan perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi kerja. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari gagasan melalui satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Fachrezi & Khair, 2020). Komunikasi merupakan suatu yang mendasar dalam suatu organisasi, karena komunikasi digunakan pada saat perencanaan, koordinasi, pengendalian serta proses-proses lainnya. Dengan demikian komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi (Eprianti et al., 2022). Terdapat permasalahan komunikasi kerja yang dihadapi karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yaitu berhubungan dengan komunikator atau

sumber komunikasi, kurangnya informasi yang diberikan dalam evaluasi pekerjaan dari *Human Resources Development (HRD)* kepada pimpinan *security* yang mengakibatkan informasi tersebut kurang jelas diterima oleh karyawan *security* dan akan berdampak pada kualitas kerja yang kurang maksimal.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai bentuk motivasi atau dorongan yang ada pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja adalah perilaku moral individu ataupun kelompok yang menunjukkan energi di dalam melakukan pekerjaannya maka dari itu muncul dorongan untuk lebih giat dan lebih bermanfaat (Putra et al., 2017). Secara umum menurunnya semangat kerja pada karyawan disebabkan karena keinginan karyawan belum terpenuhi, baik material maupun non material. Terdapat permasalahan semangat kerja yang dihadapi karyawan akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan dorongan motivasi atau semangat kerja, karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaan dikarenakan tidak mendapat dorongan motivasi dari pimpinan yang berdampak pada jalannya pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non-fisik, Komunikasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas peneliti yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja non-fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID)?
2. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID)?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID)?

4. Apakah lingkungan kerja non-fisik, komunikasi kerja, semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID).
2. Untuk menguji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID).
3. Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID).
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non-fisik, komunikasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dari penelitian ini dapat membentuk kemampuan berfikir untuk menjalankan karya ilmiah dan menjadi sumber informasi serta menambah pengetahuan yang digunakan dalam pengerjaan penelitian ini.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian atau riset ini diharapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja non-fisik, komunikasi kerja, dan semangat kerja karyawan sehingga perusahaan dapat melaksanakannya dengan baik.

3. Manfaat bagi universitas

Diharapkan memberikan referensi atau sebagai data pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja non-fisik, komunikasi kerja, dan semangat kerja.

1.5 Batasan Masalah

Dari pemaparan di atas maka penulis perlu membatasi masalah pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja non-fisik, komunikasi kerja semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megalopolis Manunggal Industrial Development (PT. MMID).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai landasan teori terkait variabel-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, pembahasan dan implementasi hasil penelitian sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan dan implikasi manajerial.