

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling utama pada sebuah perusahaan, karena semua aktivitas yang dilakukan didalam sebuah perusahaan dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia sangat penting karena tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik organisasi yang bersifat profit maupun non-profit. Selain itu, Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, bisa bersaing dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sesuai dengan fungsinya masing- masing.

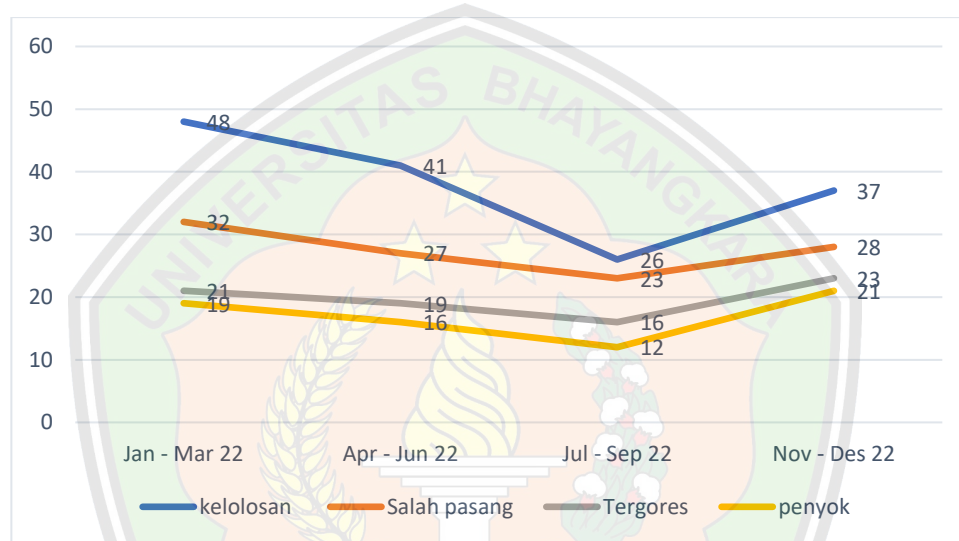
Sumber daya manusia dianggap sangat penting bagi suatu perusahaan karena mereka dapat membantu menghubungkan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan serta membangun dan mengembangkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Fazrin et al (2022) Mengatakan Sumber daya manusia adalah suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan. Oleh karna itu sumber daya manusia pada sebuah perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan tidak baik maka akan menimbulkan masalah bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari segi kuantitas serta kualitas yang diperoleh karyawan tatkala menjalankan instruksi seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan olehnya (Fauzi et al., 2022). Penilaian kinerja menjadi sebuah proses dari evaluasi tentang seberapa baik karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Sukmara, 2023). Dalam sebuah perusahaan, kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia mencerminkan kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keberhasilan sebuah perusahaan, maka dari itu setiap karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya (Mulyadi & Pancasasti, 2021). Kinerja karyawan mempengaruhi pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, ketepatan waktu (Suryani, 2019).

Berdasarkan observasi awal pada tanggal 5 oktober 2023 di PT. Suzuki Indomobil Motor, peneliti mendapatkan informasi dari pimpinan (*Manager Assembling*) bahwa perusahaan mengalami penurunan produktivitas, fenomena yang terjadi didalam perusahaan terdapat kendala dikarenakan setiap harinya beberapa kasus seperti kelolosan komponen dan adanya komponen yang salah pasang menjadi permasalahan yang pengahambat jalannya proses produksi. Kinerja karyawan kurang memberikan hasil yang baik pada produktivitas perusahaan, beberapa faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik dan komunikasi didalam perusahaan, kurangnya koordinasi sesama karyawan maupun dengan atasan yang disebabkan oleh cara

pandang yang berbeda beda ditambah sistem pengawasan yang kurang baik dari beberapa pimpinan menyebabkan karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan baik pada saat bekerja karena kurang mendapatkan suasana yang nyaman dalam bekerja. Kondisi demikian mempengaruhi kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor Plant II yang terlihat pada data triwulan produksi tahun 2022 dibawah ini :

Gambar 1. 1 Grafik temuan masalah tiap proses



Sumber : Data diolah oleh peneliti di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant TB II

Pada data diatas terlihat temuan-temuan dari proses produksi yaitu kelolosan yang paling banyak ditemukan dalam 1 tahun sebanyak 152 unit, salah pasang 110 unit, tergores 79 unit dan penyok sebanyak 68 unit. Berdasarkan banyaknya temuan masalah dari hasil proses produksi maka dapat disimpulkan bahwa adanya kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan (*operator*) pada saat melakukan pekerjaanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II salah satunya yaitu lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja (Fatimah & Hadi, 2021). Lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja. Apabila ingin terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik, Perusahaan harus memastikan bahwa pimpinan dan karyawan lainnya berkomunikasi dengan baik. Karyawan biasanya hanya fokus pada pekerjaan yang sedang mereka lakukan, sehingga mereka tidak berbicara dengan pimpinan ataupun rekan kerja, yang dapat menyebabkan hubungan kerja yang kurang dekat.

Lingkungan kerja non fisik yang kondusif akan memberikan rasa nyaman untuk memungkinkan para karyawan dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja non fisik, seperti budaya perusahaan, dinamika tim, kebijakan perusahaan, dan faktor-faktor psikologis, memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan memuaskan bagi karyawan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya (Muhraweni & Rasyid, 2017).

Permasalahan lingkungan kerja non fisik di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II terlihat dari suasana kerja hubungan antara sesama karyawan dan atasan yang kurang harmonis, kerja sama tim yang kurang baik karena tidak didukung oleh suasana kerja yang nyaman dilokasi kerja menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Marlius & Sholihat (2022) menyebutkan bahwa lingkungan Non fisik berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain Nadiya Febriyana & Sinto (2023) menyebutkan lingkungan kerja non fisik memiliki dampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan dapat bekerja dengan baik dalam organisasi adalah dalam adanya hubungan yang harmonis antara sesama karyawan atau dengan atasan.

Komunikasi adalah suatu proses yang menyortir, memilih dan mengirim simbol-simbol yang sedemikian rupa sehingga dapat membantu pendengaran dalam membangkitkan daya respon atau pemaknaan dari sebuah pemikiran yang selaras dengan yang dimaksud komunikator (Sari, 2019). Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung karena komunikasi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi sangat penting dalam membangun hubungan, baik secara pribadi maupun organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya.

Komunikasi di dalam perusahaan sangat mempengaruhi kelancaran dalam memberikan informasi terkait aktivitas pekerjaan. Karyawan kurang memiliki keterbukaan sehingga pimpinan kurang mendapatkan informasi terkait kondisi dan permasalahan yang dialami oleh karyawan. Pada kondisi ini kerap terjadi mis komunikasi bahkan tidak ada komunikasi antara karyawan dengan pimpinan pada saat menjalankan tugasnya yang menyebabkan masalah yang dapat menghambat jalannya aktivitas perusahaan. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Suhanta et al., (2022) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelancaran komunikasi akan membuat karyawan dan

pimpinan memiliki hubungan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Fahraini & Syarif, (2022) hasil menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, komunikasi sangat erat kaitannya dengan manajemen organisasi untuk menciptakan pola kerja yang konsisten dan lingkungan kerja yang nyaman. Sebagai pengambil kebijakan, peranan pemimpin sangat menentukan arah perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan hasil dari penelitian terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi Kerja di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II?
4. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II.
4. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi di PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II.

1.4 Manfaat Penelitian

1 Manfaat bagi penulis

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

2 Manfaat bagi pembaca

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan dimasa yang akan datang.

3 Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian atau riset ini diharapkan menjadi masukan serta saran bagi perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan kerja non

fisik dan komunikasi kerja sehingga perusahaan dapat melaksakannya dengan baik.

4 Manfaat bagi universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi atau sebagai data pertimbangan yang dibutuhkan bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang dampak lingkungan kerja non fisik dan komunikasi.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah meneliti variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Suzuki Indomobil Motor Plant Tambun II.

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 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, operasi 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.

