

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

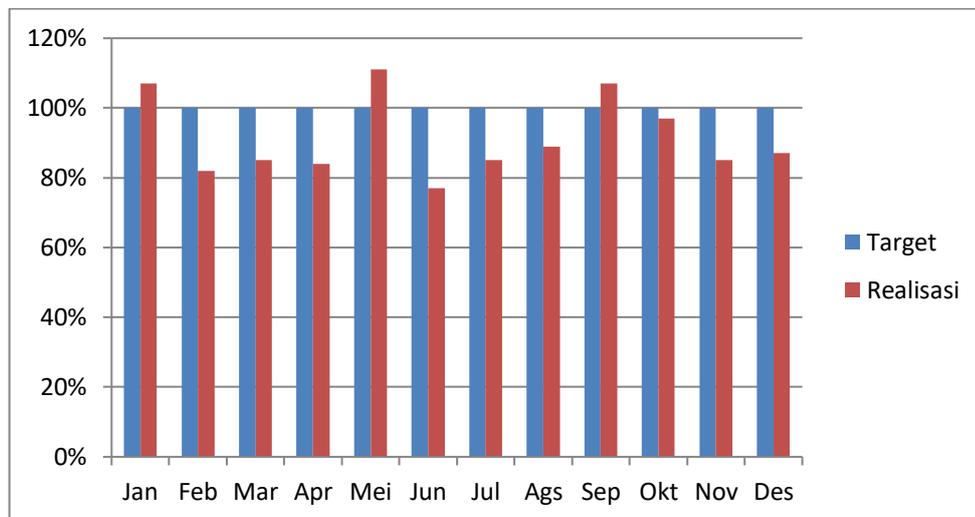
Perusahaan di katakan berhasil dapat dilihat dari setiap aktivitas pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan dituntut untuk mengelola dengan baik dan benar aktivitasnya terutama pada sumber daya manusia karena merupakan asset penting perusahaan dan memiliki kedudukan yang paling tinggi guna menghasilkan tenaga kerja dan hasil kerja yang optimal secara efektif dan efisien. Bangun (2012) menyatakan bahwa manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai nilai prakasa dan mempunyai peran serta dalam penggunaan sumber daya yang lain yang ada di dalam perusahaan. Oleh karena itu pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang di capai seseorang berdasarkan dengan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012). Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sedangkan menurut Moehariono (2012) dalam Abdullah (2014) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Perusahaan yang akan dijadikan obyek penelitian dilakukan pada PT Pangan Lestari Cabang Yogyakarta. Perusahaan yang bergerak dibidang distribusi makanan sebagai pemasok makanan bahan pangan jenis beku atau *frozen* dan kering. Perusahaan ini telah berhasil bekerja sama dengan lebih 20 agen, 6 grosir dan retail diseluruh Indonesia. Berikut diagram hasil penjualan makanan PT Pangan Lestari Cabang Yogyakarta pada bulan Januari 2019 hingga bulan Desember 2019

Gambar 1.1
Hasil Penjualan Makanan PT Pangan Lestari Tahun 2019



Sumber: PT Pangan Lestari Cabang Yogyakarta

Berdasarkan diagram di atas menunjukkan hasil akumulasi kinerja perusahaan PT Pangan Lestari belum optimal. Hal ini di buktikan dari persentase target realisasi dalam penjualan makanan yang mengalami naik turun atau vluktuasi dari bulan januari hingga bulan desember. Namun dalam satu tahun

2019 hasil penjualan makanan PT Pangan Lestari yang melebihi target 100% hanya terjadi tiga kali yaitu pertama pada bulan Januari realisasi sebesar 107%, kedua pada bulan Mei realisasi sebesar 111%, dan ketiga pada bulan September realisasi sama dengan bulan Januari yaitu 107%. Sedangkan realisasi hasil penjualan makanan PT Pangan Lestari pada bulan Februari, Maret, April, Juni, Juli, Agustus, Oktober, November dan Desember hanya 82% hingga 97% yang menandakan masih di bawah target 100%. Kinerja perusahaan PT Pangan Lestari pada tahun 2019 tidak stabil dikarenakan kinerja individu pada karyawan PT Pangan Lestari belum optimal. Hasil kinerja karyawan disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan Divisi Marketing PT Pangan Lestari Tahun 2019

No	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Pendelegasian tugas	100%	100	100%
2	Penyampaian target kepada tim	100%	90	90%
3	Ketegasan terhadap penegakan peraturan	100%	80	80%
4	Pembuatan program kerja	100%	75	75%
5	Pendekatan dengan bawahan	100%	80	80%
6	Penciptaan suasana kerja dalam perusahaan	100%	95	95%
7	Penentuan harga produk	100%	85	85%
8	Penguasaan inovasi produk	100%	80	80%
9	Kemampuan promosi	100%	80	80%
10	Kemampuan negosiasi	100%	85	85%
11	Pengelolaan sisa produk	100%	70	70%
Rata – Rata		100%	83,6	83,6%

Sumber: PT Pangan Lestari Cabang Yogyakarta

Tabel 1.2

**Kinerja Karyawan Divisi Administration and Finance PT Pangan Lestari
Tahun 2019**

No	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
1	Pendelegasian tugas	100%	100	100%
2	Penyampaian target kepada tim	100%	95	95%
3	Ketegasan terhadap penegakan peraturan	100%	85	85%
4	Pembuatan program kerja	100%	90	90%
5	Pendekatan dengan bawahan	100%	95	95%
6	Penciptaan suasana kerja dalam perusahaan	100%	80	80%
7	Penguasaan sistem dan prosedur administrasi	100%	90	90%
8	Pengelolaan keuangan	100%	95	95%
9	Pembuatan laporan keuangan	100%	95	95%
Rata – Rata		100%	91,6	91,6%

Sumber: PT Pangan Lestari Cabang Yogyakarta

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 menunjukkan rata – rata kinerja karyawan pada setiap divisi tidak mencapai target. Hal ini dibuktikan dari hasil kinerja yang terealisasi divisi marketing rata – rata hanya sebesar 83,6% dengan target 100%. Dan pada divisi administration and finance rata – rata hasil kinerja sebesar 91,6% dengan target 100%. Kinerja karyawan PT Pangan Lestari tidak mencapai target dikarenakan oleh beberapa faktor diantaranya komunikasi yang terjalin saat bekerja, lingkungan tempat bekerja, dan pemberdayaan yang diberikan perusahaan.

Komunikasi menjadi hal yang sangat penting di kehidupan sehari – hari terutama pada saat bekerja. Komunikasi terbentuk menjadi komunikasi kebawah, keatas dan horizontal (Robbins, 2006). Di dalam komunikasi internal, baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss*

komunikasi (Siagian, 2002) dalam Farida dan Hartono (2016:61). Terjadinya *miss* komunikasi dalam interaksi di perusahaan akan berakibat kesalahan pahaman baik dalam informasi yang diberikan maupun yang di dapatkan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk atau mengalami penurunan. Komunikasi dapat terjalin baik tanpa adanya kesalahan pahaman apabila suasana lingkungan kerja yang mendukung. Sebagai contoh jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif maka komunikasi antar karyawan akan berjalan dengan baik begitu juga sebaliknya.

Lingkungan kerja juga termasuk faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. (Siagian, 2014). Jika lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan rasa nyaman akan menumbuhkan semangat kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan karena tidak ada gangguan disekitar ia bekerja. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memberikan rasa nyaman akan berdampak negatif karena adanya gangguan yang menyebabkan semangat kerja hilang dan kinerjanya menjadi tidak optimal.

Salah satu cara untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas diperusahaan perlu adanya pemberdayaan. Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan.(Wibowo, 2007:410) dalam jurnal (Rafael, dkk, 2018). Ketika perusahaan telah menjalankan pemberdayaan maka akan timbul perasaan puas yang berharga dalam mengambil tanggung jawab untuk melaksanakan segala

tugas – tugasnya. Hal ini akan menciptakan rasa percaya diri yang semakin tinggi oleh seluruh karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai komunikasi, lingkungan kerja dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa yang menunjukkan *research gap* antara lain pada penelitian (Sarido, 2016) menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Rudi Setiawan dan Ety Puji, 2016) menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tyas dan Sunuharyo, 2018) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Manikottama dkk, 2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas yaitu kinerja karyawan.

Penelitian oleh (Arifin dkk, 2014) menunjukkan variabel pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Sedangkan penelitian oleh (Aldisa, Nursin dan Dian, 2018) menunjukkan pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan”** (Studi pada PT Pangan Lestari Cabang Yogyakarta)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Pangan Lestari ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan PT Pangan Lestari ?
3. Bagaimanapengaruh pemberdayaanterhadapkinerjakaryawan PT Pangan Lestari ?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian khusus karyawan PT Pangan Lestari.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Pangan Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangan Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT Pangan Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia terutama komunikasi, lingkungan kerja dan pemberdayaan dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan mengenai bagaimana kinerja karyawan dengan komunikasi, lingkungan kerja, dan pemberdayaan pada PT Pangan Lestari.

2. Bagi PT Pangan Lestari

Dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan komunikasi, lingkungan kerja dan pemberdayaan pada PT Pangan Lestari.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pembaca yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya pada komunikasi, lingkungan kerja dan pemberdayaan dan kinerja karyawan.