

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, faktor yang menjadi penentu agar perusahaan berjalan dengan baik dan lancar adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung jalannya perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak mungkin berjalan dengan baik dan mencapai kesuksesan. Dalam mencapai kesuksesan perusahaan, penting bagi perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan mereka.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu periode tertentu pada suatu perusahaan, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian kinerja karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Kemampuan individu yang bermutu unggul secara sistematis boleh jadi merupakan salah satu tujuan yang mesti di usung ketika suatu perusahaan bermimpi menjadi yang terbaik. Dalam guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan kinerja yang diharapkan perusahaan dalam mendapatkan hasil yang baik dan berpengaruh secara internal dan secara umum yaitu external.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan. Masing-masing karyawan bisa dinilai kemampuannya saat dilihat dari kinerjanya. Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui seberapa jauh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Disisi lain tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua perusahaan atau organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam

mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan berdampak pada timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Komunikasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam tercapainya tujuan utama sebuah perusahaan. Dapat dibayangkan apabila tidak ada komunikasi didalam organisasi, pemimpin tidak dapat memberi perintah dan tidak juga menerima informasi dan para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang diinginkan pemimpinnya. Komunikasi yang efektif menjadi suatu hal yang penting untuk semua bagian perusahaan atau organisasi. Untuk memahami komunikasi dengan mudah, pertama harus mengetahui konsep dasar komunikasi. Lalu syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki orang tersebut. Apabila tugas dan jabatan diberikan kepada orang yang kemampuannya tidak sesuai, maka hal tersebut hanya akan menjadi penghalang dan dapat membuat orang tersebut kewalahan atau mungkin juga menimbulkan ketegangan-ketegangan seperti misalnya tingkah laku yang agresif, memberontak dan perilaku negatif lainnya. Komunikasi secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kinerja apabila digunakan secara efektif dan efisien.

PT. Grahadura Leidong Prima menuntut pekerjanya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya. Tanpa disadari hal ini dapat membuat stres karyawan terjadi dan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stres akan terjadi bila individu tidak mampu memahami keterbatasannya terhadap suatu hal. Stres kerja dapat mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan, tergantung dari bagaimana respon karyawan terhadapnya. Pada saat tertentu, stres kerja diperlukan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih keras, namun stres kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Disisi lain, kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya dapat memberikan hasil dan tujuan kinerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan setiap perusahaan, karena dengan rendahnya tingkat stres kerja dan tingginya kepuasan kerja karyawan dalam bekerja maka hasil kinerja karyawan yang tinggi akan tercipta sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan yang telah ditetapkan.

PT. Grahadura Leidong Prima (PT.GLP) adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Desa Sukarame, tepatnya di Kota atau Kabupaten Labuhanbatu Utara yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Utara. PT.GLP merupakan perusahaan PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk, termasuk kedalam perusahaan kelompok usaha Bakrie (Bakrie Group). PT. GLP dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memerhatikan kepuasan kerja karyawan, menjalin komunikasi yang harmonis antar karyawan serta memerhatikan tingkat stres kerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Grahadura Leidong Prima. Hasil observasi yang telah dilakukan terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu masih adanya karyawan yang belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya karyawan yang masih menunda pekerjaan yang diberikan. Masih adanya karyawan yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan masih banyak lagi. Menurunnya kinerja karyawan ini dimungkinkan karena masih kurang sesuainya komunikasi yang terjadi antar karyawan PT. Grahadura Leidong Prima atau ke pimpinannya langsung. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan yang mengakibatkan kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima yang kurang maksimal. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan akan tercapai, namun jika tanpa adanya komunikasi yang baik maka tingkat stres karyawan bisa menjadi lebih tinggi dan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan menjadi terhambat.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, Penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Grahadura Leidong Prima”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya membahas tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Grahadura Leidong Prima?
5. Bagaimanakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Grahadura Leidong Prima?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grahadura Leidong Prima.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan tersebut guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat menjadi evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Sebagai literature kepustakaan bidang penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Grahadura Leidong Prima.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi masukan atau tambahan referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sejenis pada masa yang akan datang.