

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia ialah kunci utama yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Seiring berjalannya waktu, perusahaan atau organisasi dituntut untuk memperoleh, memelihara serta mengembangkan sumber daya manusia agar lebih berkualitas dan berdaya saing sejalan dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan diperlukan untuk menunjang dan membantu tercapainya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memantau kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan efisiensi kerjanya. Ayat al-qur'an yang bisa menjadi rujukan dalam penilaian kinerja yaitu surat at-taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Dalam ayat tersebut Allah memerintahkan hambanya untuk beramal dan bekerja, namun Allah melarang sikap malas dan membuang-buang waktu. Allah melihat dan menilai segala kebaikan hamba-Nya. Oleh karena itu, setiap perbuatan harus ikhlas dan tidak berdasarkan riya' dan mengharap persetujuan manusia, ini adalah etos kerja muslim. Ayat ini juga memotivasi orang-orang beriman untuk menganggap serius proses amal dan kerjanya, karena itu adalah proses yang dilihat serta nilai. Perusahaan atau organisasi harus melakukan kegiatan yang dapat memberikan manfaat besar dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi dikendalikan melalui perilaku dan kerjanya. Program disiplin adalah sarana untuk mengendalikan perilaku karyawan. Selain itu, perlu juga diciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik di tempat kerja.

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan dalam memenuhi tugas-tugas yang dibebankan kepadanya oleh organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Rifai'i, 2019). Menurut Ragil (2021) kinerja ialah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan oleh organisasi, dan hasil kerja tersebut sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh organisasi melalui kebijakan atau standar kinerja yang berlaku bagi karyawan. Kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai dalam mencapai kinerja yang baik, dimana faktor yang baik adalah sumber daya manusia. Meskipun rencana tersebut telah disusun dengan benar dan matang, jika mereka atau staf yang melaksanakannya tidak berkualitas dan tidak ada etos kerja yang tinggi, rencana yang direncanakan

akan menjadi gagal dan sia-sia (Sadat, 2020). Kinerja tidak datang dengan sendirinya, tetapi kinerja harus dikelola perusahaan serta pengukuran kinerja karyawan harus dipelajari dengan cermat. Ketika kinerja karyawan meningkat, kesuksesan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Lestari & Afifah, 2021). Faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, tingkat motivasi untuk bekerja, karakteristik pribadi, dan perilaku yang berdampak pada hasil kerja. Di sisi lain, gaya kepemimpinan atasan, dinamika hubungan antar rekan kerja, dan lingkungan tempat kerja di mana karyawan bekerja termasuk faktor eksternal (Lestary & Chaniago, 2018).

Komunikasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi hanyalah proses pengiriman pesan, langsung atau tidak langsung, dari komunikator (pembawa pesan) ke komunikator (penerima pesan) (Rifai'i, 2019). Menurut Yuswa (2021) komunikasi juga diartikan sebagai pertukaran ide dan informasi dua arah yang mengarah pada saling pengertian. Sedangkan menurut Ragil (2021) komunikasi ialah proses penyampaian pesan, yang dapat berupa pesan yang mengandung informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan lain-lain, melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan perilaku melalui media tertentu. Sinambela (2019) menyampaikan bahwa komunikasi merupakan sarana yang penting dalam mengkoordinasikan serta mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi, seperti pernyataan kebijakan perusahaan, pedoman, memo formal, hubungan antar departemen, administrasi dan pemasaran, informasi tentang instruksi kerja dan pengumuman perusahaan.

Komunikasi yang Islami yaitu komunikasi yang berakhlak al-karimah atau beretika yang berarti komunikasi yang bersumber kepada al-qur'an dan hadist. Salah satu etika dalam berkomunikasi yaitu qaulan karima (perkataan yang mulia), ayat yang berhubungan dengan komunikasi antar manusia tercantum pada ayat sebagai berikut:

وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا

Artinya: “Dan katakanlah kepada hamba-hamba-Ku, bahwa mereka hendaklah mengucapkan perkataan yang lebih baik, karena sesungguhnya setan itu menimbulkan perselisihan diantara mereka. Sesungguhnya setan adalah musuh yang nyata bagi manusia.” (Q.S. Al-Isra, 17:53).

Ayat ini mengandung pesan untuk memilih kata-kata yang lebih baik dalam berbicara dan berinteraksi dengan sesama. Manusia diingatkan untuk menjaga kata-kata mereka dan menghindari konflik dan perselisihan. Setan, yang merupakan musuh manusia, dapat memanfaatkan ketidaksepakatan dan perselisihan untuk memisahkan dan merusak hubungan diantara mereka. Oleh karena itu, penting untuk mempertahankan sikap yang baik dan saling menghormati dalam komunikasi.

Selain komunikasi, salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu menjaga serta memelihara lingkungan kerja tetap kondusif dan nyaman bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja tentunya sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya. Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhinya dalam kinerja dan pencapaian tugas yang dibebankan dalam suatu bidang. Selain itu, Nabawi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja mencakup segala hal yang berada disekitar para pekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang memiliki dampak terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka. Suatu lingkungan kerja yang mendukung akan memacu dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tingkat kinerja yang dapat diperoleh. Lingkungan didalam perusahaan mencakup aspek fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merujuk pada kondisi fisik yang ada di sekitar lokasi kerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Disisi lain, lingkungan kerja non-fisik melibatkan semua situasi yang terkait dengan interaksi kerja, baik itu hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, atau bawahan (Panjaitan, 2018). Berbagai hal, seperti intensitas pekerjaan, tingkat kebisingan, pengaturan pencahayaan, dan pengaturan udara yang ideal, terutama sirkulasi udara yang baik di tempat kerja, adalah komponen yang memengaruhi kondisi lingkungan kerja. Persyaratan lingkungan kerja yang efektif juga mencakup kebersihan area kerja dan perlindungan aset pribadi karyawan (Wahyuningsih, 2018).

Selain komunikasi kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah suatu proses yang mendorong individu untuk memperkuat tekadnya dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang obyektif, melalui penghormatan terhadap peraturan-peraturan organisasi (Saleh & Utomo, 2018). Menurut Ferawati (2017)

disiplin kerja merujuk pada sikap, tindakan, dan perilaku individu yang mematuhi norma-norma organisasi, dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan ketaatan dalam menghindari kesalahan, pelanggaran, atau kelalaian dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan melibatkan pelaksanaan tindakan sesuai dengan kesepakatan antara para pemimpin dan anggota tim, baik dalam bentuk persetujuan tertulis, komunikasi lisan, atau berdasarkan aturan dan kebiasaan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2019). Terdapat beberapa tujuan dari pelaksanaan tindakan disiplin (Sayoto & Winarto, 2018), termasuk: memastikan bahwa perilaku karyawan selaras dengan norma-norma perusahaan, membangun dan memelihara sikap saling menghormati dan kepercayaan antara manajemen dan tim, serta mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Inti dari disiplin kerja adalah bagaimana seorang anggota tim dapat membuktikan komitmennya terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja tercermin dalam aspek seperti kedatangan dan kepergian yang tepat waktu, patuh terhadap petunjuk atasan, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan mengeksekusi tugas dengan cermat. Tingkat disiplin kerja yang tinggi memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi kinerja para anggota tim.

Objek dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Noah Tex yang berlokasi di Jl. Maligi Raya Lot P-3B Kawasan Industri KIIC Karawang 41361. PT. Noah Tex merupakan perusahaan PMA Jepang yang bergerak pada bidang manufaktur (100% ekspor) kain interior. Sejak berdiri, PT. Noah Tex telah menorehkan prestasinya di dunia tekstil dengan fokus utama pada produksi kain berbahan dasar benang. Dalam meningkatkan kinerja PT. Noah Tex nampaknya masih

terdapat beberapa kendala yang dihadapi. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan pada PT. Noah Tex Karawang, terdapat fenomena seperti misalnya dalam hal komunikasi adanya ketidaktepatan pelaksanaan lapangan dalam menjalankan perintah produksi. Lingkungan kerja pada area produksi yang terdapat perbedaan suhu ruangan dengan tempat lain yang dimana terdapat sebagian tempat yang cukup panas yang memang proses produksinya memakai sistem pemanasan, hal ini yang mungkin saja dapat menjadi kendala proses produksi. Tingkat kedisiplinan yang terjadi yaitu masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NOAH TEX KARAWANG”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang?
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Noah Tex Karawang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat digunakan sebagai bahan literature dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait analisis komunikasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi serta pertimbangan perusahaan dalam mengetahui kinerja karyawan terutama pada perusahaan PT. Noah Tex Karawang agar lebih memudahkan perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan dimasa kini dan masa mendatang.