

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

PT.Taspen (Persero) adalah suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang diberi tugas untuk mengelola dan menyelenggarakan program asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pensiun dalam rangka menjamin serta meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri sipil di hari tuanya. PT.Taspen menawarkan berbagai program dan layanan kepada ASN/TNI/Polri antara lain Tabungan hari tua, Jaminan kecelakaan kerja dan Jaminan kematian. Saat ini,

PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Jambi maka komunikasi organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi demi kemajuan organisasi. Dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, komunikasi yang sulit akan berdampak pada motivasi yang diberikan karyawan sehingga yang diberikan karyawan untuk bekerja profesional dalam menjalankan tugas sangat susah. Oleh karna itu, lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan tidak akan berjalan dengan baik bila pengelola dalam lingkungan kerja dan motivasi karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Di PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi masih ditemukan alat-alat yang tidak layak atau tidak bisa digunakan sehingga sedikit memakan waktu lama saat melakukan pekerjaan dan yang sangat jelas terlihat pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi adalah minimnya parkir untuk roda empat sehingga sebagian peserta yang datang memarkirkan kendaraan mereka di bahu jalan. Sedangkan komunikasi pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi terbilang sulit ke karyawan yang bertugas diluar kota, dikarenakan hanya melakukan komunikasi melalui smartphone yang bisa saja saat data-data peserta dikirim mengalami kendala tidak jelas ataupun hilangnya sinyal pada smartphone. Data-data yang tidak jelas akan memperlambatkan klim sehingga pekerjaan tidak berjalan lancar dan tidak mencapai target.

Menurut Sutrisno (2012:118), yang mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi.

Komunikasi merupakan satu proses yang terdiri dari suatu rangkaian yang saling berhubungan dengan tujuan akhir mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan. Proses komunikasi merupakan penyampaian pesan dari pengirim kepada penerima, dan menggunakan isyarat tangan, atau menggunakan sarana komunikasi tertentu lainnya.

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut (Wibowo, 2014: 8) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman, kondusif serta menyenangkan pula. Lingkungan kerja yang baik tercipta jika para karyawan memperhatikan unsur-unsur yang ada didalam lingkungan kerja itu sendiri. Baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membawa dampak yang positif bagi karyawannya yang ada didalamnya. Karyawan yang nyaman akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja apapun yang dikerjakan. Produktivitas yang meningkat, pekerjaan akan selesai dengan baik dan tepat waktu.

Pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi/pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi adalah tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja akan didapat melalui kenyamanan bekerja karena agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung

kerja yang memadai. Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai control terhadap pekerjaan tersebut.

Tabel 1.1
Perkembangan Karyawan Pada PT. Taspen (Persero)
Kantor Cabang Jambi 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Persen (%)
2019	28	-
2020	29	3,57
2021	30	3,44
2022	31	3,33
2023	32	3,22

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi, 2024

Dari tabel diatas, diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan pada PT.Taspen (Persero) kantor cabang jambi mengalami perkembangan. Pada tahun 2020, 2021, 2022, dan 2023 jumlah karyawan mengalami pertambahan karyawan.

Kebijakan pemberian tempat kerja yang nyaman sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya fasilitas yang cukup yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasaannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuatkan hasil yang sangat

menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berikut fasilitas yang ada di PT. Taspen (Persero) KC Jambi:

Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik Pada PT. Taspen (persero) Kantor Cabang
Jambi Tahun 2019 -2023

No	Data Sarana Prasarana	Tahun																			
		2019				2020				2021				2022				2023			
		K	KS	L	TL	K	KS	L	TL	K	KS	L	TL	K	KS	L	TL	K	KS	L	TL
1	Peralatan																				
	Komputer	18	18	17	1	18	18	16	2	22	22	21	1	22	22	20	2	23	22	20	2
	Printer	15	13	12	1	15	15	14	1	16	16	15	1	16	16	14	2	18	18	14	2
	Kursi	50	50	47	3	50	53	49	4	55	50	50	0	55	53	48	5	57	53	48	5
	Meja	20	19	18	1	20	21	18	3	20	20	19	1	22	22	20	2	23	22	22	0
2	Vasilitas																				
	Ventilasi	16	16	14	2	23	17	17	0	20	17	16	1	25	20	20	0	25	23	22	1
	Ac	14	12	10	2	14	14	14	0	15	14	14	0	15	14	13	1	16	15	15	0
	Lampu	22	20	18	2	22	20	18	2	23	24	22	2	27	27	25	2	27	27	24	3
	Tv	3	2	2	0	3	2	2	0	4	3	2	1	4	3	2	1	4	4	3	1
3	Bangunan																				
	Ruang Kerja	13	12	11	1	13	13	13	0	13	13	13	0	13	13	13	0	13	13	12	1
	Aula	2	1	1	0	2	1	1	0	2	1	1	0	2	1	1	0	2	1	1	0
	Gudang	4	3	3	0	4	3	3	0	4	3	3	0	4	4	3	1	4	4	3	1
	Wc	7	6	4	2	7	6	6	0	7	6	5	1	7	6	5	1	7	6	6	0
	Parkiran	4	2	2	0	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
4	Sarana Angkutan																				
	Mobil	2	2	1	1	2	2	2	0	2	2	2	0	2	2	1	1	2	2	2	0
	Motor	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	2	1	3	3	1	2	3	3	3	0

Sumber : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Keterangan :K : Kebutuhan
KS : Ketersediaan
L : Layak
TL : Tidak Layak

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas terlihat bahwa kondisi kerja fisik pada PT. TASPEN (PERSERO) KC JAMBI masih kurang berfungsi dengan baik seperti: peralatan berupa komputer dengan jumlah yang seharusnya digunakan 20 akan tetapi hanya berfungsi sebanyak 18 dengan 2 komputer

dengan kondisi rusak. Begitupun dengan kursi dan lampu yang masih ada kerusakan. Hal tersebut dapat ketidak nyaman nya pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kinerja serta produktivitas dan kepuasan pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi nyaman.

Masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan komunikasi yaitu kenyamanan yang didapat saat melakukan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan, terkadang lingkungan kerja yang kotor, panas atau kurangnya fasilitas, dan komunikasi yang terbilang sulit dengan jarak yang jauh dapat menggu kenyamanan bekerja, sehingga munculah pekerjaan yang tidak efektif membuat karyawan merasa kurang puas atas kinerjanya. Lingkungan kerja dan komunikasi yang lebih mudah sangat baik terlihat dari karyawan yang terlihat nyaman melakukan pekerjaannya lebih baik,cepat atau tepat waktu.

Menurut Sugiyono (2019), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Jika penelitian akan menggunakan analisis multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Tabel 1.3
Hasil Survey tentang Komuikas Pada PT.Taspen (persro) Kantor
Cabang Jambi

N0	Pernyataan	Skor					
		SBK	BK	CB	B	SB	Jumlah
1	Komunikasi Vertikal ke Bawah Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, dan kebijakan terkait <i>job desk</i> dengan baik.				2	2	4
2	Atasan memberikan arahan untuk pengembangan diri karyawan dengan baik.					4	4
3	Komunikasi Vertikal ke Atas Dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan.				2	2	4
4	Setiap kendala pekerja yang terjadi diri saya mengkomunikasikan kepada atasan dengan baik.				1	3	4
5	Komunikasi Harizontal Selalu percaya terhadap rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan.				2	2	4
6	Dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah berbentuk.				1	3	4
7	Komunikasi Lintas Saluran Perbedaan jabatan dan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam memperoleh informasi.					4	4
8	Mempercayai informasi yang diberikan secara pribadi kepada karyawan lain.				2	2	4

Keterangan:

STB :Sangat Tidak Baik TB :Tidak Baik B :Baik
 CB :Cukup Baik SB :Sangat Baik

Berdasarkan tabel diatas dapat terlihat media komunikasi pegawai pada PT.Taspen (persero) Kantor Cabang Jambi dalam survei. Pada pernyataan 1 yaitu atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, dan kebijakan terkait *job desk* dengan baik, dan pada pernyataan 2 yaitu atasan memberikan arahan untuk pengembangan diri karyawan dengan baik yaitu dengan nilai sangat baik sebanyak 4 orang, kemudian pernyataan 3 yaitu dapat dengan mudah melakukan hubungan komunikasi dengan atasan yaitu baik sebanyak 2 orang dan sangat baik 2 orang. lalu pernyataan 4 yaitu setiap kendala pekerjaan yang terjadi diri saya mengkomunikasikan kepada atasan dengan baik yaitu baik sebanyak 1 orang dan sangat baik 3 orang. Kemudian pernyataan 5 yaitu selalu percaya terhadap rekan kerja dalam mengerjakan pekerjaan dengan nilai baik sebanyak 2 orang dan sangat baik 2 orang. lalu pernyataan 6 yaitu dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk yaitu dengan nilai baik sebanyak 1 orang dan sangat baik sebanyak 3 orang.. Kemudian pernyataan 7 yaitu perbedaan jabatan dan bidang pekerjaan tidak menjadi hambatan dalam memperoleh informasi dengan nilai sangat baik sebanyak 4 orang. Dan yang terakhir pada pernyataan 8 yaitu mempercayai informasi yang diberikan secara pribadi kepada karyawan lain dengan nilai baik sebanyak 2 orang dan sangat baik sebanyak 2 orang.

Kemampuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja karyawannya. Tugas dari pimpinan untuk dapat mendorong motivasi kerja dari setiap bawahannya.

Menurut Gitosudarmo dalam Hendrietta (2010 : 10), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel 1.4
Data Motivasi Kerja Karyawan PT. Taspen (persero) Kantor
Cabang Jambi 2023

No	Pernyataan	Target	Pencapaian (%)
1	Pemberian hadiah atau reward	Bulanan	85
2	Promosi jabatan	Kompetensi dan kinerja	45
3	Lingkungan kerja yang menyenangkan	Mingguan	80
4	Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih	Harian	90
5	Sarana yang memadai	Harian	70
6	Prasarana yang memadai	Harian	75
7	Hasil kerja yang maksimal	Harian	85
8	Pencapaian tugas yang ditargetkan	Tahunan	80
9	Pujian atas keberhasilan karyawan	Tahunan	80
10	Penilaian prestasi kerja karyawan	Tahunan	75

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa motivasi dalam bekerja sangat mendukung pekerjaan yang baik. Dengan adanya motivasi seperti pemberian hadiah atau reward karyawan akan mengerjakan kerjaaaan sesuai target dengan sarana dan prasara yang mendukung akan mempermudah pekerjaan lebih cepat dan nyaman. Pemberian hadiah untuk karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi yang memenangkan kebersihan dan kerapian meja kerja. Promosi jabatan tercapai jika kompetensi, kinerja yang

baik, dan target yang telah tercapai telah dilakukan karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih dilakukan setiap hari. Pujian atas keberhasilan karyawan dan mendapat penghargaan jika telah menjadi karyawan terbaik.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Sumardjo dan Priansa, (2018:72) rekrutmen merupakan proses menentukan dan menang pelamar, yang mampu bekerja dalam organisasi. Sedangkan menurut Pymes (2004) dalam Sumardjo dan Priansa, (2018:72) menyatakan bahwa rekrutment merupakan proses menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk melamar posisi yang kosong dalam sebuah organisasi. Rekrutmen dibutuhkan sebagai pemenuhan target dan realisasi dari perencanaan sebuah perusahaan.

Menurut Mardiasmo (2009:21), realisasi merupakan suatu proses untuk menjadikan sesuatu rencana menjadi perwujudan yang nyata. Realisasi adalah tindakan untuk mencapai sesuatu yang direncanakan atau diharapkan. Dalam bidang akuntansi realisasi bermakna “uang” yaitu konversi dari aktiva, barang dan jasa menjadi cash atau piutang (receivable) yang melalui tahapan penjualan.

Dalam hal ini, target dan realisasi harus dipenuhi karena memiliki beberapa alasan yang sangat penting. Pertama, target dan realisasi memungkinkan seorang untuk memiliki tujuan yang jelas dan spesifik. Dengan tujuan yang jelas, seorang dapat lebih fokus dan berorientasi mencapai tujuan tersebut. Kedua, target dan realisasi membantu dalam mengukur kemajuan dan

kemunduran dalam mencapai tujuan. Dengan, demikian seorang dapat mengetahui apakah ia sedang berada di jalur yang benar atau tidak, sehingga dapat melakukan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Berikut adalah target dan realisasi kinerja PT. Taspen(persero) KC Jambi 2019-2023:

Tabel 1.5
Data Penyelesaian Klim Peserta PT. Taspen (Persero)
Kantor Cabang Jambi

Tahun	THT			JKK			JKM		
	T (Orang)	R (Orang)	C (%)	T (Orang)	R (Orang)	C (%)	T (Orang)	R (Orang)	C (%)
2019	5075	5074	99,98	40	38	95	330	325	98,5
2020	5057	5055	99,96	35	33	94	350	348	99,4
2021	5080	5076	99,92	50	49	98	320	320	100
2022	5045	5045	99,96	48	48	100	370	368	99,4
2023	5065	5063	99,96	42	42	100	349	346	99,1

Sumber: PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

Keterangan : THT : Tabungan Hari Tua

JKK : Jaminan Kecelakaan Kerja

JKM : Jaminan Kematian

T : Target

R : Realisasi

C : Capaian

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikembangkan diatas, maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Data jumlah fasilitas pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi masih kurang optimal
2. Komunikasi pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi masih kurang efektif
3. Jumlah motivasi kerja karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi mengindikasikan bahwa aspek pemberian hadiah atau reward cukup mendapat perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
4. Target dan realisasi kinerja PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi tahun 2019-2023 belum terealisasi sepenuhnya

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam latar belakang untuk dijadikan penelitian, maka penulis merumuskan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan lingkungan kerja fisik, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Jambi

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan

referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

3. Mamfaat Akademis

Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan denga realita di lapangan tentang sumber daya manusia.

