

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang paling penting bagi suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan dengan pendayagunaan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individu seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya manusia mampu mencapai tujuannya serta menjalankan visi dan misi yang baik. Setiap pegawai diharapkan memberikan kontribusi positif, sebab keberhasilan kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja dari pegawainya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah pekerja yang mempunyai kualitas intelektual, keterampilan dan keahlian, pemahaman bidang, semangat kerja, dan kemampuan perencanaan perorganisasian (Mardalena dalam Sari, 2023). Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai hasilnya bergantung pada keahlian dan keanalan sumber daya manusia yang mengelola unit kerjanya. Oleh karena itu, diperlukan kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Kinerja karyawan adalah keterlibatan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan (Susanti et all., dalam Damayanti, 2024). Tanpa kinerja karyawan yang optimal, berbagai kegiatan operasional organisasi dapat terhambat sehingga target dan tujuan yang telah direncanakan menjadi sulit untuk dicapai. Sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat berbagai faktor yang

dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk komunikasi dan *job description*, maupun lingkungan kerja.

Faktor pertama terhadap tingkat kinerja karyawan adalah komunikasi. Setiap perusahaan selalu berusaha keras untuk meningkatkan cara karyawan berkomunikasi satu sama lain. Tujuannya adalah agar karyawan aktif dan responsif, sehingga masalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan perusahaan dapat bergerak maju. Sementara (Zulfikar, dkk dalam Arfian Surya, 2024) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses di mana anggota dalam sebuah organisasi saling bertukar informasi, gagasan, dan pandangan guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif. melibatkan pertukaran informasi, ide, dan pandangan di antara individu, departemen, atau unit kerja dalam organisasi tersebut. Informasi disampaikan dapat melalui komunikasi, sehingga setiap karyawan memahami informasi dan dapat mengembangkan ide mereka di tempat kerja. dan komunikasi itu sendiri rumit, banyak ahli memiliki pendapat yang berbeda tentang masalah ini. komunikasi, pada dasarnya adalah proses menyampaikan pesan yang dapat membuat seseorang berubah pendapat atau memahami sesuatu. Komunikasi adalah komponen penting yang selalu ada dalam kehidupan sehari-hari setiap orang.

Selain komunikasi, faktor kedua pada tingkat kinerja karyawan adalah uraian pekerjaan (*job description*). uraian pekerjaan (*job description*) dalam perusahaan merupakan himpunan informasi yang menjelaskan ruang lingkup pekerjaan, termasuk kewajiban, tanggung jawab, dan wewenang yang harus dijalankan oleh setiap pegawai. selain itu, *job description* yang juga dikenal sebagai uraian jabatan atau pekerjaan adalah dokumen - dokumen penting kepunyaan suatu

oerorganisasi maupun perusahaan yang memuat data yang menjelaskan tentang suatu jabatan atau pekerjaan pada perusahaan maupun organisasi (Pramansyah dan Husna dalam Juliana & Komalasari, 2022). Dokumen ini berfungsi mengarahkan tim dengan memberikan penjelasan mengenai lokasi, ruang lingkup, serta tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan masing-masing, sehingga kegiatan dapat terlaksana secara selaras di antara seluruh anggota perusahaan. Selain itu, uraian pekerjaan juga memaparkan prosedur pelaksanaan tugas agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien agar menghindari kebingungan dan membagikan penjelasan untuk melakukan apa yang perlu dikerjakan serta untuk menjauhi terjadinya tanggung jawab yang ganda dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Selain komunikasi dan *job description*, faktor lain pada tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja, dan kondisi tersebut juga akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan(Wiediyan dan Andy dalam Yaputra & Yoyo, 2023). lingkungan kerja yang tidak sehat dapat dengan mudah membuat karyawan merasa stres, cemas, dan rendah semangat. kemudian dimensi non fisik yang meliputi kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan, suasana kerja, dan lain sebagainya. kedua aspek tersebut harus dipastikan oleh perusahaan terpelihara dengan baik agar karyawan

dapat meningkatkan efisiensi kerja dan bekerja secara maksimal bersama rekan kerja atau pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Didirikan pada tahun 2008, PT Aldzama merupakan perusahaan kontraktor spesialis terkemuka di Indonesia yang berpusat di Gresik, Jawa Timur, dengan fokus utama pada layanan furnace dan *kiln* (tanur) untuk industri smelter, pertambangan, serta pengolahan mineral. Berawal sebagai penyedia jasa *shutdown services* lokal dengan standar internasional, PT Aldzama mengembangkan keahlian dalam pemeliharaan dan perbaikan tanur industri, pekerjaan refractory, demolisi robotik, serta penyediaan tenaga kerja dan material pendukung bagi industri smelter nikel dan tembaga. Perusahaan ini dikenal luas atas komitmennya terhadap inovasi, efisiensi tenaga kerja, dan keselamatan kerja (K3), serta reputasinya sebagai kontraktor andal yang pernah meraih penghargaan sebagai kontraktor terbaik, sehingga terus berperan penting dalam mendukung operasional industri pengolahan mineral di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, kompetensi PT Aldzama semakin luas, hingga kini mampu menyediakan berbagai layanan terpadu seperti pemeliharaan, penyediaan material dan perlengkapan, serta tenaga kerja profesional bagi industri peleburan dan pengolahan mineral. Perusahaan menetapkan visi untuk menjadi penyedia layanan *shutdown* berstandar internasional yang membawa manfaat bagi karyawan, mitra usaha, masyarakat, dan lingkungan.

Berdasarkan hasil pengamatan di PT Aldzama, permasalahan kinerja karyawan di PT Aldzama muncul akibat beberapa faktor yang saling berkaitan, terutama yang menyangkut komunikasi, kondisi komunikasi antar divisi dinilai kurang efektif, khususnya ketika terjadi perubahan kebijakan atau penugasan secara

mendadak, sehingga menimbulkan kesalahpahaman, konflik pekerjaan, serta keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Selain itu, ketidaksesuaian antara *job description* dengan tugas aktual menyebabkan kebingungan dan ketidakefektifan dalam menjalankan pekerjaan. perubahan tugas yang sering terjadi tanpa penjelasan yang jelas turut memperparah ketidakselarasan tersebut, sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Serta lingkungan kerja yang ada, baik fisik maupun nonfisik, belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dan keselamatan karyawan. Meskipun fasilitas kesehatan tersedia, sebagian karyawan merasa kebutuhan mereka terkait pencegahan stres dan kelelahan belum terpenuhi, ditambah perlindungan psikologis yang dirasa belum optimal ketika menghadapi target kerja yang berat. di sisi lain, oleh karena itu, permasalahan kinerja yang dihadapi PT Aldzama berkaitan erat dengan ketidakefektifan komunikasi internal, ketidakjelasan uraian tugas yang dijalankan karyawan, serta lingkungan kerja yang belum memadai.

Ketiga faktor ini saling berkaitan dan memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas maupun kesejahteraan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei dan analisis regresi.

Dari penjelasan diatas, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam tentang “Pengaruh Komunikasi, *Job description*, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aldzama”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama?
- 1.2.2 Apakah *Job description* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama?
- 1.2.3 Apakah Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama?
- 1.2.4 Apakah Komunikasi, *Job description*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama?

1.3 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar pembahasan tetap terarah dan tidak keluar dari inti permasalahan, penelitian ini menetapkan batasan terhadap ruang lingkup masalah yang dikaji pada **“Pengaruh Komunikasi, *Job Description*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Aldzama”**. Pembatasan ini bertujuan agar penelitian berjalan lebih terarah, memudahkan proses analisis, dan memastikan tujuan penelitian dapat dicapai dengan baik.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah. Dengan itu, yang menjadi tujuan penelitian antara lain sebagai berikut:

- 1.4.1 Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama.
- 1.4.2 Untuk mengetahui apakah *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama.
- 1.4.3 Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama.
- 1.4.4 Untuk mengetahui apakah komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan dan teori yang berhubungan dalam bidang sumber daya manusia yang berfokuskan kepada karyawan-karyawan perusahaan. Memperhubungkan antara komunikasi, *job description*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Aldzama. Dengan fokus kepada pekerja, penelitian ini menjadikan pemahaman mendalam bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka ketika di lapangan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk memahami lebih dalam mengenai pentingnya melestarikan kinerja karyawan dengan berbagai faktor yang ada. Perusahaan juga dapat menggunakannya sebagai konsep perbaikan dan *upgrade* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lebih memperhatikan komunikasi yang baik pembagian *job description* yang terarah, serta membentuk lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Aldzama kedepannya. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan untuk meningkatkan serta mengembangkan konteks penelitian yang muncul di masa depan.