

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat membantu perusahaan mencapai target operasional dan strategis. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

*Outsourcing* atau yang bisa disebut juga jasa perusahaan adalah praktik bisnis yang melibatkan penggunaan jasa pekerja eksternal. Para pekerja ini melakukan pekerjaan yang lazimnya dikerjakan oleh pekerja internal suatu perusahaan. Namun pekerjaan yang dilakukan tenaga *outsourcer* tidak berkaitan langsung dengan bisnis inti perusahaan. Perusahaan yang mengadopsi *outsourcing* biasanya bertujuan sebagai upaya pemangkasan biaya operasional.

Pengalihan tugas kepada pihak ketiga, membuat perusahaan dapat meminimalisir biaya yang tidak perlu. Misalnya, seperti *overhead*, peralatan, dan teknologi. Strategi *outsourcing* juga dapat membantu perusahaan agar lebih fokus pada kegiatan utama bisnisnya. Alhasil, efisiensi dan produktivitas perusahaan pun dapat lebih ditingkatkan.

Maret 2023, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2

Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("UU Cipta Kerja 2023"). Terdapat pergeseran terhadap perubahan Pasal 64 sampai Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") terkait alih daya (outsourcing).

Sebelumnya, dalam UU Ketenagakerjaan ketentuan mengenai outsourcing hanya dibatasi pada pekerjaan tertentu (*non-core*), yakni:

- a. Pekerjaan dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Pekerjaan dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Pekerjaan merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Pekerjaan tidak menghambat proses produksi secara langsung.

*Outsourcing* di Jawa Barat merupakan praktik yang umum digunakan oleh berbagai perusahaan, terutama di sektor industri manufaktur, jasa kebersihan, keamanan, dan administrasi. Di Jawa Barat, dengan kawasan industri besar seperti di Bekasi, Karawang, Purwakarta, dan Bandung.

**Tabel 1. 1**  
**Distribusi Persentase Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku Menurut Lapangan Usaha (persen) di Provinsi Jawa Barat, 2024**

No.	Lapangan Usaha	Persentase %
1	Industri Pengolahan	41,80
2	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	14,50
3	Konstruksi	8,69
4	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	8,55

Lanjutan Tabel 1.1

5	Transportasi dan Pergudangan	5,01
6	Informasi dan Komunikasi	3,96
7	Jasa Pendidikan	3,51
8	Jasa Keuangan dan Asuransi	2,94
9	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	2,73
10	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	2,06
11	Jasa lainnya	2,06
12	Real Estat	1,20
13	Pertambangan dan Penggalian	1,16
14	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,81
15	Pengadaan Listrik dan Gas	0,51
16	Jasa Perusahaan/Outsourcing	0,46
17	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	0,11
Produk Domestik Regional Bruto		100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat

Menurut Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa distribusi persentase produk domestik bruto (PDB) di Provinsi Jawa Barat produk jasa perusahaan memiliki persentase terkecil ke-2 yaitu 0,42 di tahun 2024. Beberapa perusahaan memilih membentuk divisi internal dari pada menyewa jasa *outsourcing*, demi mengurangi biaya jangka panjang.

Perkembangan jasa perusahaan/*outsourcing* di Jawa Barat menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat Laju pertumbuhan ekonomi Kategori Jasa Perusahaan/*outsourcing* selama kurun waktu tahun 2020- 2024 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 laju pertumbuhan Jasa Perusahaan

terkontraksi sebesar 0,40 persen akibat pandemi Covid-19. Dalam empat tahun terakhir, laju pertumbuhan ekonomi Kategori Jasa Perusahaan terus mengalami pertumbuhan positif. Tahun 2021 tumbuh sebesar 0,42 persen; tahun 2022 tumbuh sebesar 0,45persen; tahun 2023 sebesar 0,46 persen; dan tahun 2024 sebesar 0,46 persen.

Kabupaten Karawang sendiri merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Jawa Barat yang menjadi episentrum industri di Jawa Barat. Menyumbangkan 18% PDB sektor manufaktur Jawa Barat tahun 2024 dalam menghadapi tantangan besar dalam manajemen tenaga kerja.

**Tabel 1. 2**  
**Distribusi Persentase Produk Domestik Bruto/Produk Domestik Regional**  
**Bruto Atas Dasar Harga Berlaku di kabupaten Karawang 2022**

No.	Lapangan Usaha	Persentase %
1	Industri Pengolahan	71,28
2	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	9,61
3	Konstruksi	4,29
4	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	3,77
5	Transportasi dan Pergudangan	1,90
6	Jasa Pendidikan	1,29
7	Jasa Keuangan dan Asuransi	1,22
8	Penyediaan Akomodasi	1,16
9	Informasi dan Komunikasi	1,12
10	Pertambangan dan Penggalian	0,96
11	Jasa Lainnya	0,89
12	Pengadaan Gas dan Listrik	0,89

Lanjutan Tabel 1.2

13	Administrasi Pemerintah, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	0,85
14	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	0,31
15	Real Estat	0,28
16	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur ulang	0,9
17	Jasa Perusahaan/Outsourcing	0,5
Produk Domestik Regional Bruto		100

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa distribusi persentase produk domestik bruto (PDB) di Karawang produk dengan jumlah persentase terkecil yaitu jasa perusahaan/outsourcing dengan persentase 0,5 pada tahun 2022. Perkembangan jasa perusahaan menimbulkan persaingan yang kini semakin ketat, sehingga diharapkan perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusianya secara baik dan tepat. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor penentu dalam pengendalian kegiatan usaha. Untuk itu diperlukan karyawan yang dapat bekerja secara kompeten sesuai tugas pokoknya. Ketika persaingan antar perusahaan semakin ketat, bersaing dan bertahan di industri ini telah menjadi tantangan baru.

Perlu diakui bahwa manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tidak selalu bergantung pada seberapa canggih teknologi yang dimiliki, jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, peralatan dan perangkat tersebut tidak akan dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian perusahaan. Tersedianya banyak sumber daya manusia, banyak perusahaan besar di Kabupaten Karawang menyerahkan sebagian atau seluruh kegiatan operasionalnya kepada pihak ketiga (jasa perusahaan atau outsourcing) dan Perusahaan penyedia jasa *outsourcing* ini kemudian menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut. Pada tabel selanjutnya akan memperlihatkan daftar perusahaan yang bergerak di bidang jasa perusahaan di Kabupaten Karawang.

**Tabel 1. 3**  
**Daftar Perusahaan Yang bergerak di bidang jasa perusahaan di Kabupaten Karawang**

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Rating
1	PT. Agung Mandiri Global	Jl. Perum griya indah blok 4B	4,8
2	PT. Fajar Putera Nusantara	Jl. Raya Syeh Quro	4,7
3	SIGAP Karawang	Jl. Wadas, Telukjambe Timur, Karawang	4,7
4	PT. Satria Kencana Abadi	Jl. Deltamas Boulevard No.11, Hegarmukti, Central Cikarang	4,6

Lanjutan Tabel 1.3

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Rating
5	PT, Mitra Tiga Putera	Galuh Mas, PRIMEROSE, Blok O No. 17, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang	4,5

Sumber: Google *Review*

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa PT. Agung Mandiri Global dan PT. Fajar Putera Nusantara mendapatkan *rating* tertinggi yakni sebesar 4,8 dan 4,7. Sedangkan untuk PT, Mitra Tiga Putera menduduki peringkat terbawah dengan *rating* hanya sebesar 4,5 dibandingkan dengan ke-5 kompetitor lainnya. Masifnya penyediaan jasa perusahaan di Kabupaten Karawang membuat ajang kompetisi antar perusahaan untuk menunjukkan eksistensi produk jasanya.

Peneliti memutuskan untuk mencantumkan 5 nama perusahaan yang penulis rasa dapat memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan perusahaan yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah didasari oleh beberapa alasan di antaranya

- a. kesediaan pihak perusahaan menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut,
- b. Perusahaan memiliki permasalahan-permasalahan yang menjadi kendala pada kinerja karyawannya,
- c. penulis telah melakukan survei pendahuluan sebelumnya, dan
- d. penulis telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di perusahaan.

PT. Mitra Tiga Putera berdiri sejak tahun 2021 hingga saat ini. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan tenaga kerja untuk pekerja-pekerja

yang bukan merupakan bagian inti dari bisnis utama perusahaan yang berada di kota Karawang., PT. Mitra Tiga Putera akan terus mendukung kebutuhan perusahaan di bidang pelayanan jasa, seperti layanan kebersihan, keamanan, atau dukungan pelanggan. PT. Mitra Tiga Putera berkomitmen untuk menghasilkan pekerja-pekerja yang kompeten dan ahli dalam bidangnya agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. Mitra Tiga Putera yang dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2022-2024 yang terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 4**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Tiga Putera**

Penilaian Kerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Sangat Baik	5	16,6	3	9	2	6
Baik	10	33,3	8	24,2	12	38,7
Cukup	5	16,6	7	21,2	5	16,1
Kurang	8	26,6	12	36,3	6	19,3
Sangat Kurang	2	6,6	3	9	4	13
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>33</b>	<b>100</b>	<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber: HRD PT Mitra Tiga Putera

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat data kinerja karyawan dari tahun 2022-2024 mengalami penurunan. Pada tahun 2022-2024 jumlah karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik mengalami adanya penurunan dari 5 karyawan pada tahun 2022 menjadi 2 karyawan pada tahun 2024, kemudian jumlah karyawan

yang memperoleh kinerja cukup dan juga mengalami penurunan. Penilaian kinerja cukup dari 5 karyawan pada tahun 2022 meningkat menjadi 7 karyawan di tahun 2023 dan mengalami penurunan kembali menjadi 5 karyawan pada tahun 2024. Jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja kurang mengalami penurunan dari 8 karyawan pada tahun 2022, 12 pada tahun 2023, kemudian turun menjadi 6 karyawan di tahun 2024. Sedangkan jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja baik dan sangat kurang mengalami adanya peningkatan. Pada tahun 2022 karyawan yang mendapatkan penilaian baik berjumlah 10 karyawan, kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan yang berjumlah 8 karyawan dan meningkat kembali pada tahun 2024 menjadi 12 karyawan. Dan penilaian kinerja sangat kurang dari 2 karyawan di tahun 2022 menjadi 4 karyawan pada tahun 2024. Target yang diharapkan oleh perusahaan adalah semua karyawan perusahaan mendapatkan penilaian kinerja sangat baik.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan seharusnya menjadi pilar untuk menjalankan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan mengalami adanya penurunan dalam perusahaan tentunya dapat terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari karyawan itu sendiri ataupun dari lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Data sekunder dari perusahaan tersebut dirasa kurang oleh peneliti untuk di jadikan sebagai landasan dalam pelaksanaan penelitian ini. Maka dari itu untuk memperkuat penelitian, peneliti akan melakukan pra survey kepada karyawan PT. Mitra Tiga Putera dengan melakukan pembagian kuesioner pra survey yang akan melibatkan 30 orang responden. Adapun data yang diperoleh mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan PT. Mitra Tiga Putera**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Jumlah pekerjaan	9	8	8	4	1	110	3,66
	Kualitas kerja	4	5	13	2	5	88	2,93
	Ketepatan waktu	5	11	8	4	5	106	3,53
	Kehadiran	7	10	8	3	2	109	3,63
	Kemampuan kerja sama	4	6	12	3	5	91	3,03
<b>Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan</b>								<b>3,35</b>
<b>Rata – Rata= Nilai x F: Jumlah Responden</b>								
<b>Skor rata-rata: Jumlah Pernyataan</b>								

Berdasarkan dari Tabel 1.5 di atas menunjukkan hasil kuesioner pra survei mengenai kinerja karyawan PT. Mitra Tiga Putera memperoleh skor rata-rata 3,35. Dapat dilihat bahwa dimensi dengan rata-rata terendah yaitu kualitas kerja dengan memperoleh rata-rata 2,93 dan kemampuan kerja sama memperoleh rata-rata 3.03. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kualitas kerja karyawan PT. Mitra Tiga Putera belum berjalan maksimal kualitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan yang membuat pekerjaan dapat terhambat. Dan juga dimensi kemampuan kerja sama PT. Mitra Tiga Putera yang kurang maksimal karena adanya karyawan yang kurang berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan bersama-sama yang mengakibatkan pekerjaan yang tertunda atau selesai. Menurunnya kinerja karyawan dapat terjadinya masalah pada perusahaan karena dapat menghambat laju pertumbuhan perusahaan. Ada banyak cara agar dapat oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, salah satunya dengan menghadirkan

lingkungan kerja yang baik, dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, di mana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan yang optimal akan terjadi ketika perusahaan mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Hal ini akan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Ada berbagai faktor yang dapat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019:190) disiplin, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Rohman (2021:8) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, menurut Kusdianto (2020) dengan penelitiannya menemukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Fitriani (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rahayu.Dahlia (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-survei kepada 30 orang responden mengenai variabel apa saja yang terindikasi masalah pada kinerja karyawan PT. Mitra Tiga Putera.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra Survei Variabel Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja**  
**Karyawan PT. Mitra Tiga Putera**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	6	4	7	10	3	90	3,00
	Kebutuhan akan afiliasi	5	6	6	9	4	89	2,97
	Kebutuhan kekuasaan	4	9	5	8	4	91	3,03
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,00
Disiplin Kerja	Kehadiran	11	12	6	0	1	122	4,07
	Ketaatan pada peraturan kerja	11	12	5	1	1	121	4,03
	Ketaatan pada standar kerja	9	16	4	1	0	123	4,10
	Tingkat kewaspadaan	12	13	3	1	1	124	4,13
	Etika kerja	14	12	3	0	1	58	1,93
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,65
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	2	11	8	4	4	95	3,17
	Lingkungan kerja non fisik	6	6	10	5	3	97	3,23
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,20
Konflik Kerja	Konflik antar kelompok	3	5	7	10	5	76	2,53
	Konflik antar individu	1	7	8	10	4	81	2,70
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,27
Stres Kerja	Stress lingkungan	10	11	6	2	1	117	3,90
	Stress organisasi	3	8	11	8	0	96	3,20
	Stress individu	2	16	10	2	0	108	3,60
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,57
Kepuasan Kerja	Gaji/upah	5	13	8	3	1	108	3,60
	Promosi	12	11	5	2	0	123	4,10
	Pengawasan	3	10	11	3	3	97	3,23

Lanjutan Tabel 1.6

	Rekan kerja	15	8	5	2	0	91	3,03
<b>Skor Rata-rata</b>								3,49
Komunikasi	Komunikasi ke arah bawah	3	11	8	4	4	95	3,17
	Komunikasi ke arah atas	6	6	10	5	3	97	3,23
	Komunikasi lateral	9	6	6	6	3	102	3,40
<b>Skor Rata-rata</b>								3,27
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan	11	10	8	0	1	120	4,00
	waktu kerja	9	14	6	1	0	121	4,03
	Target yang harus dipenuhi	9	8	11	0	2	112	3,73
<b>Skor Rata-Rata</b>								3,92

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tiga Putera. Hal ini dikarenakan variabel-variabel tersebut memiliki nilai terendah dibandingkan variabel yang lainnya. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki kategori kurang baik, di mana motivasi kerja memperoleh nilai skor rata-rata 3,00, lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 3,20 dan komunikasi kerja memperoleh nilai skor rata-rata 3,27.

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra Survei Variabel Motivasi Kerja PT. Mitra Tiga Putra**

Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kebutuhan akan prestasi	6	4	7	10	3	90	3,00
Kebutuhan akan afiliasi	5	6	6	9	4	89	2,97

Lanjutan Tabel 1.7

Kebutuhan kekuasaan	4	9	5	8	4	91	3,03
<b>Skor Rata-Rata Motivasi Kerja</b>							3,00
<b>Rata – Rata= Nilai x F: Jumlah Responden</b>							
<b>Skor rata-rata: Jumlah Pernyataan</b>							

Berdasarkan Tabel 1.7 dapat dilihat bahwa variabel bebas pertama yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan yaitu variabel motivasi kerja yang memperoleh nilai skor rata-rata 3,00. Adapun dimensi yang nilai skornya rendah yaitu kebutuhan akan prestasi dengan nilai skor rata-rata 3,00, dimensi kebutuhan akan afiliasi dengan nilai skor rata-rata 2,97, dan dimensi kebutuhan kekuasaan dengan nilai skor rata-rata 3,03. yang menunjukkan bahwa masih kurangnya dorongan karyawan untuk membangun dan mempertahankan hubungan sosial yang positif dengan rekan kerjanya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Zendrato, 2022) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutrifood Medan” menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja PT. Mitra Tiga Putra**

Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan kerja fisik	2	11	8	4	4	95	3,17
Lingkungan kerja non fisik	6	6	10	5	3	97	3,23
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>							3,20

Lanjutan Tabel 1.8

<b>Rata – Rata= Nilai x F: Jumlah Responden</b>
<b>Skor rata-rata: Jumlah Pernyataan</b>

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel bebas kedua yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja yang memperoleh nilai skor rata-rata 3,20. Adapun dimensi yang nilai skornya rendah yaitu lingkungan kerja fisik dengan memperoleh nilai skor rata-rata 3,17 dan dimensi lingkungan kerja non fisik memperoleh nilai skor rata-rata 3,23. Hal ini menandakan bahwa kondisi di lingkungan perusahaan yang dirasa kurang baik antar karyawan dan kantor yang kurang baik untuk kerja bagi karyawan itu sendiri. Apabila hal ini di tindak lanjuti, maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan berdampak pada target yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hura & Yanti, 2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Padang” menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Tabel 1. 9**  
**Hasil Pra Survei Variabel Komunikasi PT. Mitra Tiga Putra**

Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Komunikasi ke arah bawah	3	11	8	4	4	95	3,17
Komunikasi ke arah atas	6	6	10	5	3	97	3,23
Komunikasi lateral	9	6	6	6	3	102	3,40

Lanjutan Tabel 1.9

<b>Skor Rata-Rata Komunikasi</b>	3,27
<b>Rata – Rata= Nilai x F: Jumlah Responden</b>	
<b>Skor rata-rata: Jumlah Pernyataan</b>	

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa variabel bebas ketiga yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan yaitu komunikasi yang memperoleh nilai skor rata-rata 3,27. Adapun dimensi yang nilai skornya rendah yaitu komunikasi ke arah bawah dengan nilai skor rata-rata 3,17 yang menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin pada PT. Mitra Tiga Putera masih belum efektif, sehingga proses penyampaian informasi-informasi ataupun permasalahan terkait pekerjaan yang disampaikan oleh atasan maupun sebaliknya belum berjalan sempurna. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Humaira, 2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireun” menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei dari setiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa PT. Mitra Tiga Putera memiliki permasalahan pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menentukan hubungan yang kongkret antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Peneliti juga berharap dapat membantu dalam mengatasi masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti perlu melakukan

penelitian lebih dalam dengan judul “**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA TIGA PUTERA**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis akan mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja
  - a) Sebagian karyawan kurang memiliki antusias untuk meningkatkan hubungan baik dengan karyawan lain
  - b) Sebagian karyawan kurang memiliki rasa ingin punya kedudukan lebih tinggi
- b. Lingkungan Kerja
  - a) Kurangnya ruang gerak dikarenakan hanya satu bangunan dan dibagi menjadi tiga lantai (fisik)
  - b) Kurangnya kerja sama antar karyawan dikarenakan minimnya interaksi antara sesama karyawan (non fisik)
- c. Komunikasi
  - a) Kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan
  - b) Kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan
- d. Kinerja Karyawan
  - a) Kualitas kerja karyawan masih kurang baik
  - b) Kurangnya kerja sama antar karyawan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, dikemukakan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Mitra Tiga Putera
2. Bagaimana tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja pada PT. Mitra Tiga Putera.
3. Bagaimana tanggapan karyawan tentang komunikasi pada PT. Mitra Tiga Putera.
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Mitra Tiga Putera.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Mitra Tiga Putera.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penulis bertujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan karyawan tentang motivasi kerja pada PT. Mitra Tiga Putera
2. Tanggapan karyawan tentang lingkungan kerja karyawan pada PT. Mitra Tiga Putera
3. Tanggapan karyawan tentang komunikasi pada PT. Mitra Tiga Putera
4. Tanggapan karyawan tentang kinerja karyawan pada PT. Mitra Tiga Putera

5. Besarnya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tiga Putera

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan terlebih khususnya ilmu Sumber Daya Manusia, dan peneliti juga berharap dari penelitian ini dapat memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti itu sendiri maupun bagi yang membaca penelitian ini.

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan serta menambah hasil kajian mengenai bagaimana stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 bagian yaitu bagi perusahaan dan bagi peneliti yang lain, dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagi penulis
  - a. Peneliti dapat menambah wawasan dan mengetahui mengenai bidang manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi pada PT. Mitra Tiga Putera.
  - b. Peneliti dapat memperdalam pengetahuan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi.

## 2. Bagi PT. Mitra Tiga Putera

Adapun manfaat yang peneliti bagi PT Mitra Tiga Putera adalah untuk dapat memberikan pengetahuan dan ide tambahan agar dapat mengungkapkan masalah atau fenomena yang terjadi di dalam perusahaan beserta pendapat alternatif yang diberikan untuk memecahkan masalah agar perusahaan dapat terus maju dan berkembang.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat dan referensi bagi pembaca dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.