

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola dan menjalankan kegiatan organisasi, seseorang harus mempertimbangkan apa yang akan dicapai oleh perusahaan baik sekarang maupun di masa depan agar perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya. Faktor-faktor ini saling berhubungan satu sama lain Sihaloho & Siregar, (2020) Output yang dihasilkan oleh setiap pekerja berdasarkan tugas dan tanggung jawab mereka diukur sebagai ukuran kinerja mereka. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan komponen penting dalam menjaga produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus mempertimbangkan semua elemen yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Sinambela & Lestari, 2021).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan, sehingga tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Jika kinerja karyawan buruk, tujuan akan sulit dicapai dan hasil yang diterima tidak akan memenuhi harapan organisasi (Afandi & Bahri, 2020).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi, Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain baik secara langsung maupun menggunakan media untuk memberitahu, mengubah

sikap, pendapat dan perilaku seseorang Nida Faizah dkk., (2023). Komunikasi juga merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing (Pudjiati & Khabibah, 2020).

Komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki peranan krusial dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Tanpa adanya jaringan komunikasi yang efektif antara anggota dengan sesama anggota maupun antara anggota dengan pimpinan, potensi terjadinya miskomunikasi akan meningkat. Ketidakharmisan ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk dicatat bahwa banyak perusahaan masih belum memiliki jaringan komunikasi yang efektif, meskipun komunikasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Firdaus dkk., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Sutirno, (2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang telah berjalan dengan baik diharapkan dapat terus berlanjut, sehingga karyawan dapat menerima dan memahami pesan dengan baik, serta mengembangkan empati dan keterbukaan antara sesama karyawan dan atasan, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Yulian, (2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan mereka untuk memahami pengetahuan yang relevan dengan bidangnya masing-masing, serta tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan pekerjaan mereka. Melalui komunikasi yang baik, karyawan juga mampu berkomunikasi secara efektif, baik secara tertulis maupun lisan, serta menunjukkan kreativitas, semangat, dan kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisasikan tugas-tugas mereka. Ardiansyah, (2016) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, bila terciptanya komunikasi yang efektif dapat

terwujud maka produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Sudut pandang ekonomi Islam tentang kinerja menyatakan bahwa manusia sebagai pelaku ekonomi harus mengoptimalkan semua sumber daya yang ada untuk memungkinkan kehidupan di dunia ini. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT yaitu Al-Qur'an surat Al-Kahf Ayat 7 yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : "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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Bekerja bagi seorang muslim adalah upaya yang tulus dengan mengerahkan seluruh kekuatan, pikiran, dan indera untuk mengaktualisasikan atau menunjukkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus meninggalkan dunia dan menjadi anggota masyarakat terbaik (khairul ummah).

Faktor lainnya yang juga mempunyai peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan yakni, lingkungan kerja. Qoyyimah dkk., (2020) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung & Sunarto, (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terjadi karena kinerja karyawan berkorelasi positif dengan lingkungan kerja mereka. Dengan kata lain, jika lingkungan kerjanya nyaman dan memiliki fasilitas yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan akan lebih produktif.

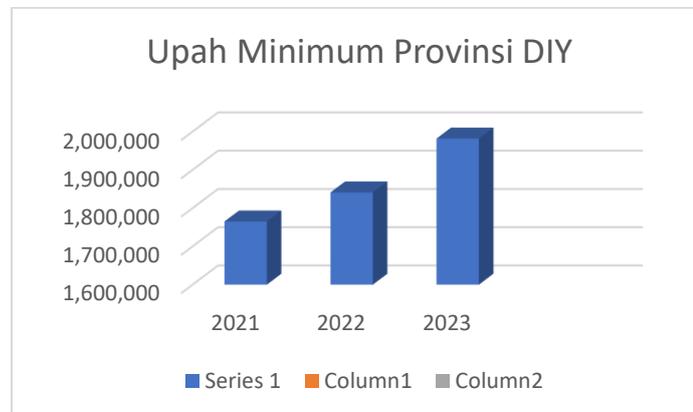
Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Habiburahman & Nur'aini, (2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karyawan akan merasa nyaman saat bekerja di tempat kerja yang baik. Karena lingkungan kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus nyaman untuk karyawan. Santika & Antari, (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, bila lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif melalui ketersediaan suhu yang baik, sistem penerangan ruangan yang memadai, rendahnya kebisingan, dan kebersihan yang baik belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sitorus, (2021). Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang disebut kepuasan kerja. Persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan kontribusi yang signifikan adalah faktor yang menentukan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Suardi, 2019).

Menurut Basri & Rauf, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan mereka sendiri, semakin baik kinerja mereka yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, kepuasan kerja menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Dari penelitian sebelumnya, terdapat kesenjangan pada hasil penelitian menurut Muhammad Fajri dkk., (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif dan tidak signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Terdapat tidak konsisten penelitian oleh Mariana & Ramli, (2022) antara komunikasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif. Hasil – hasil penelitian yang tidak konsisten ini dapat memberikan celah penelitian dengan menambahkan variabel lain sebagai mediasi, yaitu kepuasan kerja.

Sebuah isu terkini mengenai kaitannya dengan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Menurut Mofu dkk., (2022) menyatakan bahwa untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat, bisnis harus mampu meningkatkan daya saing mereka karena perusahaan termasuk dalam jenis organisasi yang menghimpun atau mengumpulkan karyawan untuk menjalankan kegiatan.



Gambar 1 1 Data UMR DIY

Sumber: (BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, t.t.)

Dilansir dari BPS Provinsi D.I. Yogyakarta, t.t. upah minimum provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2021 Rp 1.765.000, pada tahun 2022 meningkat Rp 1.840.916, dan pada tahun 2023 meningkat menjadi Rp 1.981.782. Kenaikan UMP DIY juga tidak terlalu besar dari tahun sebelumnya, namun Pemerintah Provinsi DIY menegaskan bahwa UMP merupakan batas minimal

upah bagi pekerja dengan masa kerja lebih dari satu tahun harus mendapatkan tambahan upah sesuai dengan struktur skala upah.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja. Ketika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Yuni, 2019).

Dilansir dari *GMEDIA: Tentang | LinkedIn*, t.t. PT. Media Sarana Data merupakan perusahaan swasta bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Perusahaan ini memiliki keunggulan dengan mengikuti *trend* teknologi yang berkembang saat ini, perusahaan mengerjakan sektor jalur solusi komunikasi data dan IT langsung kepada konsumen akhir, terutama untuk layanan akses Internet dan komunikasi multimedia.

Sejak didirikan pada tahun 2008, PT. Media Sarana Data telah mendedikasikan diri untuk menjadi pemimpin dalam industri teknologi informasi. Dengan fokus utama pada pengembangan produk inovatif, perusahaan ini telah mengalami pertumbuhan yang signifikan selama dekade terakhir. Dengan memanfaatkan riset dan pengembangan yang canggih, PT. Media Sarana Data berhasil meluncurkan serangkaian produk yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pelanggan tetapi juga mendefinisikan standar baru dalam industri. Berawal dari peluncuran beberapa produk seperti solusi internet, sistem komputasi awan, laboratorium riset *Artificial Intelligence* dan juga *Internet of Things*, pengembangan *Software* dan Apps, serta layanan konsultasi IT bagi pelanggan yang membutuhkan solusi berbasis teknologi.

PT Media Sarana Data memiliki keunggulan dalam mengintegrasikan solusi komunikasi canggih dengan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Melalui sistem komunikasi yang efisien, perusahaan ini memungkinkan kolaborasi yang dinamis dan lingkungan kerja yang positif dan inovatif memediasi kepuasan karyawan. Kombinasi ini menciptakan lingkungan

kerja yang ideal di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi, yang pada gilirannya membantu mereka bekerja lebih baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan swasta yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi membutuhkan sumber daya yang sangat beragam, contohnya adalah sumber daya manusia. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja dalam hubungan komunikasi dan adaptasi terhadap lingkungan (Sukardi dkk., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta mengukur efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan swasta di Yogyakarta. Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Novera Sarumpaet & Tajib, (2023) ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi terhadap kinerja karyawan. Namun, studi ini mengembangkan dua variabel independen, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja menurut Fauzi dkk., (2022), sehingga penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmiah tentang semua variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini menekankan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan komunikasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut tanpa mempertimbangkan dampak kepuasan kerja sebagai faktor yang memediasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang berkepentingan, misalnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, pertama dapat digunakan sebagai sumber informasi dan teori untuk penelitian lebih lanjut mengenai topik yang terkait dengan penelitian ini.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Komunikasi memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan?
3. Apakah Komunikasi memiliki pengaruh positif pada Kepuasan Karyawan?
4. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada Kepuasan Karyawan?
5. Apakah Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepuasan Kerja dapat menjadi mediasi pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Kepuasan Kerja dapat menjadi mediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji kembali apakah:

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Karyawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh positif Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
7. Kepuasan Kerja sebagai mediasi pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Studi ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Kontribusi teoritis: Penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dapat membantu mengisi celah dalam pemahaman kita tentang hubungan antara kepuasan kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
- b. Validasi teori: Penelitian ini memiliki kemampuan untuk menilai relevansi teori-teori saat ini, seperti teori kepuasan kerja, teori komunikasi organisasi, dan teori lingkungan kerja, untuk organisasi tertentu.
- c. Pemahaman kinerja karyawan : Penelitian ini dapat membantu peneliti dan praktisi memahami dengan lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti peran kepuasan kerja sebagai pemediasi dalam hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Bagi Investor dan Perguruan Tinggi

- a. Peningkatan komunikasi : Hasil penelitian ini dapat membantu karyawan untuk menyadari pentingnya komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan atau memperbaiki aspek-aspek tertentu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Pengelolaan lingkungan kerja yang lebih efektif : Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, pekerja yang merasa nyaman dan senang di tempat kerja mereka cenderung lebih sehat secara keseluruhan, yang berarti lebih sedikit absensi dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan cenderung lebih produktif dalam lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja yang bebas dari

gangguan, nyaman secara fisik, dan mendukung kolaborasi yang sehat dapat membantu karyawan tetap fokus pada pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka.

3. Manfaat Pengambilan Kebijakan

- a. Studi ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Ini akan membantu manajer dan pemimpin memahami faktor-faktor apa yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau melalui mekanisme pemediasi seperti kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini dapat mengetahui bahwa kepuasan kerja berperan sebagai pemediasi, organisasi dapat lebih fokus pada peningkatan komunikasi dan lingkungan kerja untuk mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ini dapat membantu menciptakan kondisi yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan.