

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk dipertimbangkan perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Sumber daya manusia sudah tidak bisa disamakan dengan sumber daya yang lainnya seperti mesin, kantor, dan sebagainya. Karena sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu hal yang unik. Dalam masa sekarang ini, perusahaan membutuhkan pasokan sumber daya yang terbilang banyak dan berkualitas demi mengimbangi ketatnya persaingan era globalisasi seperti saat sekarang ini. Perawatan sumber daya ini cukup menghabiskan waktu dan biaya yang sangat banyak. Perhatian ekstra harus dicurahkan oleh perusahaan yang menginginkan kemenangan dalam persaingan ketat tersebut. Perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung akan memacu perkembangan industri di tanah air.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas. Agar eksistensi tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Komunikasi dalam perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat, maupun kritik. Komunikasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara pimpinan dan anak buah serta dengan orang-orang pada tingkat yang setara. Bentuk komunikasi yang berlangsung dapat berupa komunikasi formal maupun nonformal. Jaringan komunikasi dalam perusahaan yang baik sedikitbanyak akan meningkatkan kinerja melalui sarana yang kondusif. Komunikasi adalah proses yang melibatkan seseorang untuk menggunakan tandatanda (alamiah) berupa simbol-simbol (berdasarkan perjanjian manusia) verbal atau nonverbal yang disadari atau tidak disadari yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap orang lain **Liliweri (2007)**.

Untuk mencapai kinerja yang baik, terdapat banyak sekali cara. Salah satunya juga adalah memotivasi karyawan agar tetap mencapai kinerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. **Siagian (2008)**. Dalam memotivasi karyawan harus menggunakan cara yang tepat agar karyawan merasa dirinya termotivasi. Karena apabila tidak, mereka

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan merasa bahwa mereka tidak punya hasrat untuk bekerja dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Seseorang yang tidak memiliki hasrat dalam melakukan sesuatu akan mengerjakan sesuatu dengan tidak sepenuh hati pula.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Selain motivasi, salah satu tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja fisik yang dapat memuaskan kebutuhan karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan proses produksi. Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu factor yang mempengaruhi motivasi karyawan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Lingkungan kerja fisik menurut **Sedarmayanti (2009)** yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada CV. Lestari Insan Mandiri, perusahaan yang berkembang di bidang kontruksi atap baja ringan dan penjualan bahan-bahan bangunan, ini memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan hasil berkualitas, maka dengan itu sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuannya yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat, oleh karena itu salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan yang baik serta kondusif. Fenomena yang ada di CV Lestari Insan Mandiri ialah dimana komunikasi yang ada pada karyawan masih belum berjalan dengan baik karena masih sering terjadi miskomunikasi antar sesama karyawan maupun miskomunikasi karyawan dengan pelanggan. Selain komunikasi yang belum berjalan dengan baik, motivasi yang didapatkan pada karyawan CV. Lestari Insan Mandiri dirasa masih kurang, hal ini menyebabkan kerjasama antar karyawan belum maksimal sehingga kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Masalah lain terdapat pada lingkungan kerja CV. Lestari Insan Mandiri, hal ini juga dapat membuat kinerja karyawan kurang maksimal.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun jumlah karyawan CV Lestari Insan Mandiri yang cukup memadai dan mampu menunjang produktivitas kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Karyawan CV. Lestari Insan Mandiri**

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Pria	Wanita	
1	2012	52	9	61
2	2013	52	5	57
3	2014	61	7	68
4	2015	67	5	72
5	2016	90	12	102
6	2017	92	14	106

**Sumber: CV. Lestari Insan Mandiri 2018**

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri setiap tahun mengalami fluktuasi dari total jumlah karyawan seluruhnya. Pada tahun 2012 jumlah karyawan sebanyak 61 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 52 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 9 orang. Pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 57 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 52 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 5 orang. Pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 68 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 61 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 7 orang. Pada tahun 2015 jumlah karyawan sebanyak 72 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 67 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 5 orang. Pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 102 orang karyawan dengan jumlah karyawan pria sebanyak 90 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 12 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 106 orang karyawan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan jumlah karyawan pria sebanyak 92 orang dan jumlah karyawan wanita sebanyak 14 orang.

Pada saat sekarang ini CV. Lestari Insan Mandiri memiliki jumlah karyawan sebanyak 106 orang karyawan. Berdasarkan data karyawan yang telah dipaparkan pada tabel tersebut sudah memadai dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2.**  
**Absensi Karyawan CV. Lestari Insan Mandiri**

Tahun	Jumlah Tenga Kerja	Hari Kerja	Hari Absensi	Presentase Absensi
2012	61	316	258	81,6 %
2013	57	316	260	82,2 %
2014	58	316	255	80,6 %
2015	72	316	263	83,2 %
2016	102	316	265	83,9 %
2017	106	316	270	85,4 %

**Sumber: CV. Lestari Insan Mandiri 2018**

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah absensi dari tahun 2012-2016 mengalami peningkatan setiap tahunnya. Persentase absensi yang meningkat dari tahun ke tahun, yaitu di tahun 2012 sebesar 81,6% meningkat menjadi 82,2% pada tahun 2013, di tahun 2014 sebesar 80,6% meningkat menjadi 83,2% pada tahun 2015, di tahun 2016 sebesar 83,9% meningkat menjadi 85,4% pada tahun 2017. Semakin bertambah jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ini berarti menunjukkan karyawan tidak merasakan kepuasan dalam melakukan absensi oleh perusahaan tersebut dan ini dapat mengganggu kegiatan perusahaan.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kemudian untuk mengetahui kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat keuntungan yang dihasilkan oleh karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Kinerja Karyawan Pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru**

Tahun	Jumlah karyawan	Target Laba (Rp)	Realisasi Laba (Rp)	Persentase (%)
2012	61	850.000.000	835.422.000	98,3
2013	57	700.000.000	647.800.000	92,5
2014	58	800.000.000	764.390.000	95,5
2015	72	800.000.000	692.034.000	86,5
2016	102	750.000.000	660.000.000	88
2017	106	700.000.000	600.000.000	85,7

**Sumber: CV. Lestari Insan Mandiri 2018**

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat kinerja karyawan pada CV Lestari Insan Mandiri Pekanbaru dapat disimpulkan bahwa laba mengalami fluktuasi tiap tahunnya, hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja pada karyawan CV Lestari Insan Mandiri Pekanbaru. Dengan memperhatikan tabel diatas, perlu diidentifikasi apakah penurunan kinerja karyawan tersebut ada keterkaitannya dengan faktor komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik pada CV Lestari Insan Mandiri Pekanbaru. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa tiap tahun laba yang dihasilkan menurun sementara jumlah karyawan bertambah tiap tahun. Karena perusahaan itu awalnya berpikir dengan bertambahnya karyawan bakal meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi dengan harapan meningkatkan laba. Namun, dalam perjalanan sumber daya manusia yang baru tersebut tidak mampu bekerja sesuai harapan perusahaan yang akhirnya tidak tercapainya produksi,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sementara itu biaya gaji karyawan meningkat, dan harga di pasaran turun karena kualitas produksi tidak sesuai kehendak konsumen yang berujung kerugian atau laba tidak tercapai.

Untuk itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. LESTARI INSAN MANDIRI PEKANBARU”**

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru
2. Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lestari Insan Mandiri Pekanbaru

#### 1.4. Manfaat Penelitian

##### 1. Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pengamatan sebuah sistem informasi pada perusahaan tersebut sehingga penulis melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi.

##### 2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi atau bahan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah SDM yang menyangkut komunikasi, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja. Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

### 3. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang terdiri dari teori komunikasi, motivasi, lingkungan kerja fisik, kinerja kerangka pemikiran dan hipotesis

### BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menganalisa hasil dari pengujian sampel.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini menjelaskan sejarah objek penelitian, aktivasi objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian dan lain-lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang pembahasan atau menjawab tujuan penelitian.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian serta saran yang relevan untuk penelitian yang selanjutnya dengan temuan atau hasil penelitian yang telah dilakukan.

