

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Berbagai bentuk yang dapat dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan Profesionalisme, Komunikasi dan Lingkungan kerja. Selain itu sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam membangun sebuah organisasi karena yang mengatur segala urusan adalah karyawan itu sendiri serta didukung dengan fasilitas yang memadai. Maka dari itu sumber daya manusia ini dituntut kedisiplinannya dalam bekerja dimana kedisiplinan itu yang akan menciptakan suatu kondisi yang di bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, keteraturan, dan ketertiban terhadap suatu pekerjaan.

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam organisasi kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi. Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal, khususnya tenaga kerja yang dimiliki untuk masa

sekarang maupun masa yang akan datang organisasi harus lebih kompetitif. Hasibuan (2016) dalam bukunya, mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) semakin menggiurkan, karena kebutuhan akan air minum terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk. Perusahaan yang menggarap bisnis AMDK pun semakin banyak dan terus melakukan ekspansi untuk memperluas jaringan pasar produk-produknya. Kebutuhan masyarakat akan air minum sangat tinggi tetapi ketersediaan air yang layak minum dalam arti berkualitas dan terjamin dari segi kesehatan semakin sulit diperoleh. Saat ini masyarakat, terutama di kota-kota besar tidak bisa lagi lepas dari AMDK.

CV.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro adalah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan dengan merk dagang yaitu ARTEJE berdiri pada tahun 2014 yang sudah banyak di distribusikan di wilayah kabupaten kerinci dan kota sungai penuh maupun di luar daerah. Arteje adalah air mineral yang bersumber dari kaki gunung kerinci, yang diproduksi oleh CV.Telaga Jernih Kayu Aro dengan system pengolahan yang memenuhi standar produksi, baik untuk kesehatan. CV.Telaga Jernih memproduksi air minum mineral dalam kemasan, yaitu kemasan gelas 120 ml & 220 ml, dalam bentuk botol 330 ml & 600 ml dan juga galon 19 liter dengan harga yang terjangkau untuk masyarakat.

Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (2016) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Tabel 1. 1
Tabel Produksi ARTEJE CV.Telaga jernih

No	Bulan	Total Produksi (Galon)	Total Produksi (Kemasan botol)	Total Produksi (Kemasan gelas)
1	Januari	6.500 unit	5.000 unit	5.000 unit
2	Februari	6.500 unit	5.000 unit	5.700 unit
3	Maret	7.800 unit	7.000 unit	7.000 unit
4	April	7.800 unit	6.700 unit	7.000 unit
5	Mei	6.500 unit	7.000 unit	5.700 unit
6	Juni	7.800 unit	7.000 unit	6.000 unit
7	Juli	7.800 unit	6.700 unit	7.000 unit
8	Agustus	7.800 unit	6.700 unit	7.000 unit
9	September	6.500 unit	6.700 unit	5.000 unit
10	Oktober	6.500 unit	7000 unit	5.000 unit
11	November	7.800 unit	7000 unit	6.000 unit
12	Desember	7.800 unit	7.000 unit	7.000 unit
Total		87.100 unit	78.800 unit	73.400 unit

Sumber: Arteje 2021

Berdasarkan table 1.1 dapat diketahui secara kuantitas hasil produksi selama bulan januari sampai bulan desember mengalami penurunan. Target produksi gallon yang ditetapkan sebanyak 7.800 gallon. Hal ini dilihat pada bulan

januari terdapat total hasil produksi 6.500 galon dan pada bulan maret mengalami peningkatan produksi sebanyak 7.800 galon. Pada bulan mei, September dan oktober total hasil produksi mengalami penurunan. Pada produksi kemasan botol target produksi ditetapkan sebesar 7.000 dus. Hal ini dapat dilihat pada total produksi pada bulan maret, namun pada bulan april, juli, agustus dan September terjadi penurunan sebanyak 6.700 dus. Pada produksi kemasan gelas target produksi ditetapkan sebesar 7.000 dus, hal ini dilihat pada total produksi bulan maret sebanyak 7.000 dus dan mengalami penurunan produksi pada bulan mei, juni, September dan November. Hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan. Terjadi penurunan kuantitas kinerja karyawan dimana hasil produksi menurun dibulan September sebanyak 1.300 unit diproduksi galon, untuk kemasan botol penurunan jumlah produk terjadi dibulan april yaitu sebanyak 300 unit, dan untuk kemasan gelas penurunan jumlah produk terjadi pada bulan mei sebanyak 1.300 unit.

Masalah yang dihadapi atau ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dalam hal ini dapat dilihat menurunnya kinerja yaitu kuantitas kerja, seperti masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam jam pulang kerja yang telah ditentukan perusahaan, sehingga tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya yang belum selesai sering terabaikan dan dikerjakan oleh karyawan yang lain yang bukan bagian dari pekerjaannya tersebut, sehingga hal tersebut tidak memuaskan untuk perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Siagian (2012) yaitu kompensasi, **lingkungan kerja**, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, **komunikasi** dll. Menurut Kurniawan dalam (Mayang Sari, 2017) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu **profesionalisme**.

Menurut Siagian (2014) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Profesionalisme kerja karyawan menjadi penunjang keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik serta tercapainya tujuan perusahaan dibutuhkan sikap profesionalisme dari setiap karyawan. CV Telaga Jernih Kayu Aro mempunyai harapan bahwa profesionalisme dari karyawan dapat diukur dari knowledge, skill, dan integrity.

Fenomena pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan ialah kurangnya pelatihan bagi para karyawan yang akan mendukung karyawan dalam bekerja agar dapat merespon kebutuhan perusahaan. Dan pendidikan yang kurang sesuai dengan penempatan yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja menurun kurang maksimal dan menurun.

Menurut Suranto AW (2010) komunikasi merupakan suatu proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seseorang komunikator kepada komunikan dengan tujuan tertentu. Komunikasi adalah

aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Fenomena pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ialah kurangnya pemahaman terhadap apa yang disampaikan oleh pemimpin kepada para karyawan, dan juga karyawan seperti enggan untuk menanyakan hal yang kurang dimengerti dan disini juga terjadi miskomunikasi antar pemimpin dengan karyawan, sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja. hal tersebut dapat menurunkan kinerja para karyawan.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai setidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena lingkungan kerja yang ada saat ini yaitu kurangnya sistem penerangan didalam ruangan setiap karyawan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, tidak sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mengakibatkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Penelitian sebelumnya oleh Vika Tamara Setia Rini dan Suryadi (2021) menyatakan bahwa variabel profesionalisme dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan komunikasi oleh peneliti sebelumnya Reni Armianti (2020) juga menyatakan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu **"PENGARUH PROFESIONALISME, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.TELAGA JERNIH SUNGAI BENDUNG AIR KAYU ARO"**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro?
4. Berapa besarkah pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh profesionalisme, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Cv.Telaga Jernih Sungai Bendung Air Kayu Aro..

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, semakin memperluas wawasan yang diteliti sehingga dapat memperoleh gambaran atas penerapan teori profesionalisme, komunikasi, dan lingkungan kerja di lapangan.
 - b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Manfaat akademis

- a. Dapat dijadikan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil peneliti ini di STIE Sakti Alam Kerinci khususnya di program studi manajemen SDM.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melakukan penelitian.

