

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat memperoleh tenaga kerja yang puas akan hasil kerjanya. Di dalam perusahaan, manusia merupakan bagian dari unsur terpenting yang harus ada. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran manusia, meskipun ada faktor pendukung lainnya. Manusia merupakan penggerak dan penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia berada di tingkat paling utama atas tercapainya keseluruhan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya setiap kegiatan di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci utama dalam keberhasilan bagi setiap perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang layak.

Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya hal tersebut sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian kepada karyawannya. Sebagai salah satu aset terpenting, tentu saja karyawan harus merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pada saat ini peran karyawan banyak tergantikan oleh teknologi yang semakin canggih, namun sumber daya manusia akan tetap menjadi ujung tombak bagi perusahaan. Hal ini merupakan suatu kenyataan bahwa karyawan tetap menjadi faktor utama dalam keberlangsungan setiap kegiatan di perusahaan. Dengan adanya hal tersebut maka perusahaan perlu mendukung setiap kerja karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal yang mana berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

PT Fajar Surya Wisesa Tbk atau yang lebih dikenal dengan FajarPaper merupakan salah satu perusahaan produsen kertas kemasan terkemuka di Indonesia

dengan kapasitas produksi gabungan terpasang lebih dari 1,5 juta ton per tahun dengan rangkaian produk yang berkualitas. FajarPaper pertama kali didirikan sebagai perseroan terbatas pada tanggal 29 Februari 1988, kemudian status perusahaan berubah menjadi perusahaan terbuka setelah terdaftar di Bursa Efek Jakarta sejak tanggal 19 Desember 1994. Sebagai salah satu perusahaan produsen yang tumbuh menjadi perusahaan terkemuka dan terpercaya bagi masyarakat sangat penting untuk memperhatikan apakah tingkat produktivitas kerja karyawannya sudah baik atau belum.

Produktivitas kerja karyawan menjadi suatu acuan dan syarat bagi setiap perusahaan dalam melihat hasil kerja karyawan. Tercapainya suatu tujuan maupun kegiatan di perusahaan pasti didukung dengan tingginya produktivitas kerja karyawan. Apabila karyawan mengalami penurunan produktivitas pada pekerjaannya maka akan sangat menghambat tercapainya tujuan tersebut.

Ardana et al., (2014:11) menyatakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi karyawan merupakan produktivitas kerja karyawan. Tingginya produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Maka dengan adanya hal tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu didukung dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif. Efektivitas komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Karena dengan terjadinya efektivitas komunikasi maka karyawan dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Melalui komunikasi manusia dapat berhubungan dan menyampaikan informasi dengan baik antara satu sama lain, komunikasi merupakan bagian dari aktivitas dasar manusia. Jika komunikasi dilakukan secara efektif maka pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Efektivitas komunikasi sendiri merupakan faktor penting dalam membangun hubungan yang baik bagi individu, kelompok, maupun organisasi dalam menjalankan suatu pekerjaan atau kegiatan. Indikator efektivitas komunikasi meliputi

adanya pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, serta tindakan.

Komunikasi mempunyai peran penting dalam suatu perusahaan. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik dan efektif, maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan yang mana juga akan sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Silviani (2020:28) dalam menjaga tingkat produktivitas kerja karyawan perlu adanya efektivitas komunikasi. Fenomena yang peneliti temukan bahwa terjalin komunikasi yang tidak cukup baik pada PT. Fajar Surya Wisesa Tbk, yaitu kurang adanya koordinasi yang dilakukan, anantara setiap divisi dan tim kerja, sehingga terjadi kesalahan dan kekeliruan dalam pengerjaan tugas yang dilakukan oleh karyawan sehingga mengakibatkan hasil kerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu komunikasi sangat penting dilakukan agar pekerjaan dapat selesai dengan baik yang mana hal ini mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktrima (2018) dengan hasil bahwa efektivitas komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain efektivitas komunikasi, lingkungan kerja pada perusahaan akan menjadi faktor dalam meningkat atau menurunnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan baik dapat membangkitkan semangat kerja. Memperhatikan kondisi serta kenyamanan lingkungan kerja merupakan wujud perusahaan dalam menunjukkan sikap kepeduliannya kepada karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk membangun produktivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Simbolon (2018:45) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja karena setiap manusia dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik dan maksimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu kita perlu membangun lingkungan kerja yang baik dan positif dalam suatu perusahaan guna membangun produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari bagaimana setiap individu berinteraksi dan bagaimana suasana di tempat kerja, meliputi sirkulasi udara yang cukup, suhu udara yang cukup, penerangan yang baik, serta mampu meminimalisir kebisingan, kemampuan bekerja, hubungan antar sesama karyawan dan adanya fasilitas-fasilitas pendukung lainnya. Permasalahan yang dialami oleh karyawan di PT Fajar Surya Wisesa Tbk adalah sering kali merasa bahwa suhu udara di lingkungan kerja terasa tidak stabil, adanya suara bising yang disebabkan dari adanya renovasi ruangan dan beberapa karyawan yang sering kali berdiskusi diluar topik pekerjaan, serta ruang gerak dan jarak antar meja yang terlalu dekat membuat karyawan merasa tidak fleksibel dalam bergerak, hal ini mempengaruhi tingkat fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu kita perlu memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik dan nyaman karena dapat membangun suasana kerja yang baik bagi setiap karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wahyuningsih (2018) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain efektivitas komunikasi dan lingkungan kerja, keseimbangan kehidupan kerja atau yang sering kita kenal dengan *work-life balance* termasuk faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Salah satu permasalahan yang dapat membawa resiko besar bagi kesejahteraan karyawan dan perusahaan adalah ketimpangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Apabila perusahaan gagal dalam mengelola *work-life balance* atau keseimbangan dalam kehidupan kerja maka akan berimbas pada efisiensi kerja karyawan dan perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan bagaimana cara seorang individu dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi maupun sosial. Ini merupakan hal serius yang harus diperhatikan oleh perusahaan terhadap karyawannya karena akan berimbas dengan bagaimana hasil kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah akan merasa kesulitan untuk fokus terhadap pekerjaannya. *Work-life balance* dapat diukur dengan adanya keseimbangan akan waktu, keseimbangan keterlibatan, serta keseimbangan kepuasan.

Rendahnya tingkat *work-life balance* pada PT Fajar Surya Wisesa Tbk dapat dilihat dari data sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT Fajar Surya Wisesa Tbk Periode 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi		
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan
1	Januari	78	26	21	5	8
2	Februari	78	26	11	5	9
3	Maret	78	26	15	3	9
4	April	77	26	17	9	4
5	Mei	79	26	23	7	7
6	Juni	79	26	15	4	12
7	Juli	77	26	19	4	5
8	Agustus	73	26	16	13	3
9	September	75	26	23	7	7
10	Oktober	75	26	21	12	9
11	November	73	26	24	16	11
12	Desember	73	26	14	12	17

Sumber: HRD PT Fajar Surya Wisesa Tbk

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih sangat kurang. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa berita sebanyak 101 kali periode Januari-Desember 2022. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan dikarenakan banyaknya beban kerja yang diberikan, sehingga karyawan lebih banyak menghabiskan waktu untuk kepentingan pekerjaan yang mana hal ini merupakan salah satu wujud tidak seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial karyawan PT Fajar Surya Wisesa Tbk.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh karyawan PT Fajar Surya Wisesa Tbk adalah mereka seringkali merasa lelah karena harus melakukan *meeting* di luar jam kerja, hal

ini membuat karyawan terkadang merasa kurangnya waktu kebersamaan dengan keluarga. Oleh sebab itu penerapan *work-life balance* harus diterapkan agar karyawan bisa lebih produktif dan sejahtera serta semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahajeng (2021) dengan hasil bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal seperti efektivitas komunikasi, lingkungan kerja, serta *work-life balance* merupakan hal serius yang harus diperhatikan oleh PT Fajar Surya Wisesa Tbk sebagai salah satu perusahaan produsen terkemuka yang menghadirkan beragam produk yang berkualitas dan telah dipercaya oleh masyarakat, maka sangat penting untuk memperhatikan apakah komunikasi yang dilakukan antar karyawan sudah baik atau belum hal ini guna meminimalisir terjadinya *miscommunication*. Selain itu kenyamanan di lingkungan kerja serta jam kerja karyawan juga merupakan hal penting yang harus diperhatikan agar tidak terjadi kesenjangan antara pekerjaan dengan kehidupan sosial dan pribadi dengan hal ini karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Berdasarkan fenomena dan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Diri Produktivitas Kerja Karyawan dengan *Work-Life Balance* sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT Fajar Surya Wisesa Tbk)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas sehingga rumusan masalah yang dapat dibuat adalah:

1. Apakah efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan?

4. Apakah efektivitas komunikasi berpengaruh terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderating?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderating?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada latar belakang dan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh efektivitas komunikasi terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh antara *work-life balance* terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan.
4. Menganalisis pengaruh antara efektivitas komunikasi terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderating.
5. Menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap persepsi diri produktivitas kerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderating.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bisa bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh efektivitas komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel moderating.

b. Bagi pihak peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik teori maupun praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kesiapan di dalam dunia kerja.