

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Teknologi mampu memperketat persaingan bisnis sekarang, bidang usaha manapun memiliki tantangan tersendiri yang harus mereka hadapi. Perusahaan seharusnya mengatur cara supaya perusahaan dapat bersaing dan juga menjaga kualitas kinerja karyawannya. Peranan karyawan didalam perusahaan sangat berdampak dalam proses aktivitas operasional perusahaan. Jadi fungsi dan peran karyawan dalam perusahaan tidak dapat tergantikan (Ardianti, 2018).

Kinerja karyawan merupakan permasalahan utama yang harus diperhatikan perusahaan karena kesuksesan sebuah perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan. Jika tidak ada karyawan, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya, dan jika tidak ada kinerja yang baik, pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terhambat hingga dapat membuat kerugian. Kedudukan dan peran karyawan sangat penting sebab bisa menentukan kesuksesan, pengembangan dan keberhasilan pencapaian akan tujuan sebuah perusahaan.

Dalam menjaga kualitas kinerja karyawan dalam, perusahaan sudah seharusnya menggunakan langkah-langkah yang mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pada diri karyawan (Parimita, 2018). Masih banyak perusahaan yang mengabaikan akibat yang muncul karena mengabaikan beberapa masalah seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi yang seharusnya diperhatikan supaya karyawan dapat meningkatkan dan menjaga kinerja dalam perusahaan. Bilamana perusahaan

terdapat Penurunan produktivitas karyawan dan kinerja kerja dapat mengganggu operasional perusahaan. Hambatan ini termasuk demoralisasi karyawan, yang dapat menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk. dan rendahnya hasil kualitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas. Jika kebiasaan kerja seperti itu terjadi dalam rentang waktu yang panjang maka dampak yang dihasilkan berupa penurunan kinerja karyawan dan membuat perusahaan mengalami kerugian. Perusahaan harus mampu mengatur karyawannya dengan optimal agar terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Salah satu faktor yang utama dalam perusahaan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan akan dibutuhkan didalam perusahaan karena segala keputusan yang akan dibuat akan menentukan bagaimana perusahaan itu beroperasi maupun bersaing dengan perusahaan lainnya. Banyak perusahaan yang berhasil dalam menajalankan perusahaannya dipimpin oleh seseorang dengan kepemimpinan yang baik, kepemimpinan yang baik bisa karyawan dapatkan dari bagaimana seorang pemimpin dalam perusahaan itu memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawannya, hal ini yang akan membuat semangat karyawan dalam bekerja akan mengalami peningkatan dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan juga bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Jika lingkungan kerja di perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan bisa menyebabkan ketidaknyamanan dan membuat karyawan bekerja tidak optimal dan kinerja karyawan akan menurun

akibatnya bisa merugikan perusahaan, sehingga perusahaan mesti memerhatikan bagaimana lingkungan kerja diperusahaan baik dari fasilitas atau peralatan yang diberikan kepada karyawan, keamanan lingkungan kerja, dan bagaimana lingkungan kerja yang ada diantara sesama karyawan itu berjalan selama proses bekerja.

Komunikasi yang terjadi didalam perusahaan juga harus diperhatikan, seperti yang dikemukakan (Japanis, 2019) yang menyebutkan bahwa peran komunikasi dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja para karyawan. Dalam berkomunikasi, karyawan bisa berhubungan dimana saja, baik masyarakat lingkungan sekitar ataupun tempat kerja dalam kehidupan kesehariannya. Komunikasi sangat penting bagi manusia, begitu juga untuk perusahaan. Jika komunikasi berjalan dengan baik, perusahaan bisa beroperasi dengan baik dan lancar. Oleh sebab itu, diharapkan sebuah komunikasi yang efektif dan penyampaian yang sinkron dengan maksud yang sebenarnya. Keefektifan komunikasi dalam perusahaan dapat kita lihat dari bagaimana komunikasi antara atasan dan bawahan berkomunikasi dan bagaimana komunikasi yang ada diantara sesama karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan tidak baik maka akan ada karyawan yang pekerjaannya tidak sinkron dengan tujuan yang ingin dicapai dan akan mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut dan menghambat target yang ingin dicapai.

PT Harasoon Batindo merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang jasa pengiriman barang ekspor maupun impor dari Singapura dan China yang melayani pengiriman barang dengan menggunakan *full container* ataupun

pengiriman barang menggunakan *loose cargo*. PT Harasoon Batindo merupakan satu diantara beberapa perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi pengiriman barang di Batam yang berdiri pada tahun 2013. Perusahaan ini beralamat di Jalan Kuda Laut no. 10, Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Harasoon Batindo memiliki 105 karyawan yang tersusun dalam beberapa departemen.

Tabel 1. 1 Daftar Total Karyawan PT Harasoon Batindo

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>HRD</i>	2
2	<i>Staff Legal</i>	2
3	Direktur	1
4	<i>Manager</i>	1
5	<i>Staff Accounting</i>	5
6	<i>Staff Purchasing</i>	5
7	<i>Customer Service</i>	6
8	Admin Perpajakan	5
9	Kepala Gudang	1
10	Anggota Operasional	35
11	Supir	10
12	<i>Collector</i>	5
13	<i>Marketing</i>	7
14	<i>Staff Admin Store</i>	5
15	<i>Staff Office</i>	15
Total		105

Sumber: PT Harasoon Batindo, 2021

Berdasarkan survei, terdapat masalah dalam kepemimpinan di PT Harasoon Batindo, yaitu banyak karyawan yang bekerja tidak menyukai bagaimana dari pihak pimpinan perusahaan ini dalam mengelola perusahaan, hal ini didapatkan dari banyaknya karyawan yang melakukan keluhan kepada beberapa peraturan atau sikap pimpinan yang memberatkan pekerjaan dari karyawan tersebut, hal ini akan mempengaruhi semangat bekerja pada karyawan yang akan semakin

menurun, kemudian akan berdampak pada kinerja karyawan juga, bahkan sudah ada beberapa karyawan yang sudah merasa tidak nyaman bekerja disana memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya.

Ada beberapa permasalahan lingkungan kerja yang terjadi pada PT Harasoon Batindo antara lain kurangnya ruangan yang cukup nyaman untuk karyawan sehingga didalam satu ruangan kantor terasa sangat ramai dan karena banyaknya kendaraan pengangkut *container* yang keluar masuk juga menimbulkan suara yang dapat mengganggu karena suaranya bising. Dan masalah lain ditunjukkan melalui ditemukannya pegawai yang masih seringnya karyawan yang tidak bisa bekerja sama antar divisi satu dengan divisi lainnya dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Jika permasalahan dilingkungan kerja ini tidak segera di perbaiki maka kinerja karyawan di perusahaan ini bisa menurun.

Kemudian permasalahan dalam berkomunikasi yang kurang baik di PT Harasoon Batindo juga masih sering terjadi dalam sehari-harinya. Terkadang apa yang disampaikan oleh bagian kantor mengenai prosedur pengiriman barang milik pelanggan masih kurang dipahami oleh bagian operasional dan *marketing*. Beberapa hal yang terjadi antara lain masih banyaknya kesalahan tujuan dalam pengantaran barang milik pelanggan akibat bagian operasional yang tidak teliti dalam berkomunikasi dengan bagian *marketing*. Dan didalam kantor juga masih sering terjadi permasalahan dalam berkomunikasi akibatnya pekerjaan juga akan terhambat dan memakan waktu lebih lama dari yang diinginkan.

Tabel 1. 2 Total *Container* PT Harasoon Batindo Tahun 2021

Bulan	Target <i>Container</i>	Realisasi	Persentase
Januari	100	92	92%
Februari	100	94	94%
Maret	100	87	87%
April	100	82	82%
Mei	100	78	78%
Juni	100	76	76%

Sumber: PT Harasoon Batindo, 2021

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target yang ditetapkan belum tercapai dari realisasinya, dan terjadi penurunan jumlah container disetiap bulannya. Pada bulan Maret sampai bulan Juni terjadi penurunan. Penurunan terendah terjadi pada bulan Juni yaitu 76%. Pada bulan Februari terdekat dengan target *Container* yaitu 94%.

Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT Harasoon Batindo 2020-2021

Indikator Kinerja	Tercapai	Tidak Tercapai	Persentase
Pengetahuan Kerja	87	18	83%
Kuantitas Kerja	92	13	88%
Profesional Dalam Pekerjaan	80	25	76%
Penugasan Pekerjaan	83	22	79%
Loyalitas	75	30	71%
Disiplin	78	27	74%
Penampilan	82	23	78%
Pengaturan Pekerjaan	85	20	80%
Kecerdasan Berpikir	76	29	72%
Ketahanan Fisik dan Mental	70	35	67%
Kemampuan Managerial	80	25	76%

Sumber: HRD PT Harasoon Batindo 2021

Berdasarkan data penilaian kinerja diatas, masih cukup banyak karyawan yang belum memenuhi penilaian kinerja karyawan, hal ini harus segera dibahas oleh pihak HRD dan pimpinan dalam perusahaan agar permasalahan tersebut bisa

diatasi dan dalam penyesuaian tujuan perusahaan bisa mendapatkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang muncul seperti diatas maka judul penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HARASOON BATINDO"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah yang didapatkan, yaitu:

1. Banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dengan cara pimpinan dalam menjalankan perusahaan.
2. Pemimpin masih kurang memperhatikan lingkungan kerja baik di bagian kantor maupun bagian operasional
3. Lingkungan kerja dalam perusahaan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja
4. Kurangnya komunikasi yang terjalin antara pihak pimpinan maupun antara divisi satu dengan divisi lainnya.
5. Adanya penurunan semangat kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penulis berfokus kepada objek permasalahan yang akan diteliti, maka batasan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Responden yang digunakan merupakan karyawan PT Harasoon Batindo dengan total 105 karyawan.
2. Variabel penelitian yang akan dibahas hanya meliputi tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dan kinerja karyawan.
3. Penulis melakukan penelitian di PT Harasoon Batindo, Jalan Kuda Laut no.10 Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan yang ingin dicapai penelitian ini, seperti:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

3. Mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Harasoon Batindo.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antaranya:

- a. Sebagai bahan acuan perusahaan supaya bisa memahami kemampuan kinerja karyawan pada perusahaan, dan menjadi bahan acuan dalam memutuskan kebijakan untuk membenahi kinerja karyawan.
- b. Untuk menambah wawasan mengenai sumber daya manusia seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat bermanfaat kepada:

- a. Penulis

Penelitian ini mampu memperluas pengetahuan juga pemahaman penulis mengenai teori-teori yang didapatkan selama penelitian dan perkuliahan.

- b. Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai materi analisis disiplin kejuruan juga meningkatkan literatur di bidang ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa yang mengangkat topik tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

d. PT Harasoon Batindo

Hasil ini diharapkan bermanfaat untuk pihak pimpinan sebagai acuan agar lebih memperhatikan cara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi yang memenuhi dan memadai agar bermanfaat dalam peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.