

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan dalam dunia usaha saat ini sangat ketat, sehingga perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha perlu memperhatikan berbagai faktor-faktor yang menunjang kemajuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang menunjang kemajuan dari suatu perusahaan, yaitu pengelolaan sumber daya yang ada dalam perusahaan berupa sumber daya alam, sumber manusia, sumber daya modal dan sebagainya. Sumber daya yang paling penting bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dikatakan sangat penting bagi perusahaan dikarenakan sumber daya manusia berperan dalam menjalankan setiap aspek perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilakukan melalui proses komunikasi antar anggota perusahaan (Tisnawati & Saefullah, 2013: 13).

Komunikasi merupakan kegiatan interaksi sosial antara satu individu dengan individu lainnya dalam bentuk penyampaian informasi baik secara lisan dan tulisan. Komunikasi sangat diperlukan dalam menjalankan kegiatan dari perusahaan, dimana dengan adanya komunikasi akan terjalin hubungan yang baik antara anggota perusahaan (Liando, Tewal, & Walangitan, 2016: 435). Hubungan yang terjalin dengan baik antar anggota perusahaan memberikan nilai positif kepada perusahaan dalam bentuk kinerja karyawan, dimana karyawan merasa lebih

nyaman antara satu dengan lainnya. Rasa nyaman antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan membentuk kerjasama tim yang baik, sehingga komunikasi yang terjadi dalam perusahaan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Komunikasi yang efektif dan efisien akan mendorong kinerja karyawan semakin meningkat.

Selain komunikasi, kinerja juga dapat ditingkatkan melalui disiplin kerja, yang dapat dilihat melalui sikap saling menghargai, menghormati, dan mentaati aturan yang ditunjukkan dari seseorang selama bekerja dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja yang baik berasal dari kesadaran diri karyawan dapat dilihat dari bagaimana tingkah laku seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang baik dan memiliki disiplin yang tinggi tentu akan melaksanakan tugas nya dengan baik dan lebih bertanggung jawab. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan penentuan waktu kerja yang teratur, pembagian tugas yang pasti dan sebagainya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan tentu memberikan suatu kontribusi atau memberikan nilai positif tersendiri terhadap kinerja dari perusahaan (Yamanie & Y, 2016: 58).

Selain dari komunikasi dan disiplin kerja, kinerja juga dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja merupakan tempat atau suasana yang ada di sekitar ketika karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan bukan fisik dan lingkungan fisik, dimana lingkungan tersebut memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Peranan dari lingkungan tersebut membentuk kenyamanan karyawan dalam bekerja

pada suatu perusahaan. Lingkungan yang nyaman secara langsung mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja, seperti disiplin kerja, komunikasi dan kerjasama. Tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan terfasilitasi menyebabkan kinerja karyawan menurun (Wijaya, 2017: 42).

Kinerja perusahaan yang telah dijelaskan di atas adalah kinerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan. Kinerja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan yaitu kinerja karyawannya, dimana kinerja karyawan berperan penting dalam kegiatan perusahaan. Dikatakan berperan penting karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan yang diukur melalui penilaian kinerja karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja pada karyawan dilihat dari bagaimana karyawan tersebut dalam melakukan komunikasi, taat pada aturan, bertingkah laku yang baik dan menjaga hubungan dengan rekan tim. Kinerja karyawan yang baik terlihat dari efisien dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan tertentu dengan menghasilkan keluaran dengan kualitas yang baik.

PT Sarana Yeoman Sembada berdiri pada tahun 1995 dan masih beroperasi hingga sekarang. Perusahaan ini berada di Kota Batam, dan berlokasi di telaga punggur, teluk nipah, kecamatan nongsa, kelurahan kabil, dan terletak di Jl. Pattimura. Perusahaan ini bergerak di bidang hasil laut dan perdagangan serta docking kapal. Karyawan yang ada pada PT Sarana Yeoman Sembada terdiri dari 106 orang karyawan dan fokus penelitian adalah pada pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Sarana Yeoman Sembada

Jabatan	Jumlah karyawan
Manajer	2 orang
Finance	4 orang
Accounting	6 orang
Admin	7 orang
Staff Penjualan	10 orang
Staff Gudang	21 orang
Staff Keamanan	6 orang
Staff Alat Mesin	10 orang
Staff Docking	34 orang
Supir	6 orang
Jumlah	106 orang

Sumber : PT Sarana Yeoman Sembada, 2019

Dari tabel 1.1 di atas menjelaskan jumlah karyawan yang ada pada PT Sarana Yeoman Sembada. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa karyawan PT Sarana Yeoman Sembada memiliki jumlah karyawan terbanyak pada jabatan *staff docking* dan *staff gudang*. Bagian *docking* memiliki berbagai macam bidang dalam pekerjaan *docking* seperti pada bagian tukang pakal, tukang piber, tukang selam dan penjaga dock. Pada *staff gudang* terdiri dari bagian pengecekan barang masuk, penimbangan barang masuk, dan penyimpanan barang.

Komunikasi pada PT Sarana Yeoman Sembada cenderung lebih mengarah pada komunikasi dari atas ke bawah. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang memulai komunikasi dalam bentuk perintah kepada bawahan dan ini selalu terjadi sehingga komunikasi yang terjalin pada PT Sarana Yeoman Sembada tidak efektif dan tidak baik. Karyawan perusahaan perlu mengutarakan saran dan pendapatnya terkait masalah yang terjadi di lapangan. Pendapat dan saran tersebut sangat penting bagi kemajuan perusahaan, akibatnya karyawan yang tidak memiliki kesempatan untuk mengkomunikasikan pendapatnya menjadi tidak semangat dan tidak peduli

akan masalah yang ada. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal bagi perusahaan.

Selain komunikasi, terdapat permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja pada karyawan perusahaan PT Sarana Yeoman Sembada, yaitu disiplin yang rendah diakibatkan oleh kurangnya semangat karyawan ketika mengerjakan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang sering menunda pekerjaan dan malas dalam bekerja yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan. Hal ini terbukti dengan sering terjadinya pelanggaran terkait disiplin, yaitu karyawan yang sering tidak masuk dan karyawan yang tidak berada dilokasi ketika jam kerja dan tidak adanya sanksi ataupun konsekuensi terhadap karyawan yang tidak disiplin. Hal ini membuat karyawan menganggap aturan disiplin kerja tidak penting untuk dilaksanakan atau ditaati. Kurangnya disiplin karyawan menyebabkan kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada menjadi menurun.

Permasalahan yang ada pada PT Sarana Yeoman Sembada selain dari komunikasi dan disiplin kerja juga terdapat masalah dalam lingkungan kerja. Masalah dalam lingkungan kerja terlihat dari suasana kekeluargaan dalam perusahaan tersebut kurang diperhatikan. Kurangnya suasana kekeluargaan menyebabkan hubungan antara atasan dengan bawahan dan antar bawahan menjadi kurang terjalin akibatnya karyawan merasa tidak dihargai. Dalam mencapai kinerja yang maksimal karyawan membutuhkan kenyamanan dalam suatu hubungan kerja. Tanpa adanya hubungan yang erat antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan menyebabkan kinerja karyawan tersebut berkurang.

Kinerja karyawan PT Sarana Yeoman Sembada dapat diukur dengan melihat seberapa sering karyawan dan atasan saling berkomunikasi dan mengutarakan pendapat masing-masing serta seberapa efektif dan efisien karyawan dalam menjalankan atau melaksanakan tanggung jawab yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan tugasnya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan juga mempengaruhi kinerja dari suatu perusahaan. Hasil dari pengukuran kinerja tersebut menunjukkan keberhasilan dari PT Sarana Yeoman Sembada. Pengukuran penting dilakukan agar tingkat keberhasilan dari perusahaan dapat dilihat secara jelas.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Yeoman Sembada

No	Bulan	Jam Kerja Normal	Rata-Rata Jam Kerja Aktual
1	April	208 jam	165 jam
2	Mei	216 jam	159 jam
3	Juni	200 jam	150 jam
4	Juli	216 jam	182 jam
5	Agustus	216 jam	175 jam
6	September	200 jam	173 jam

Sumber : PT Sarana Yeoman Sembada, 2019

Dari tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada belum tercapai. Rata-rata jam kerja aktual tidak melebihi jam kerja normal pada periode April sampai dengan September 2019. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada masih rendah dan belum mencapai jam kerja yang diharapkan, sehingga kinerja karyawan PT Sarana Yeoman Sembada perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada. Dilakukan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan

menganalisa **“Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT Sarana Yeoman Sembada”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, indentifikasi permasalahan penelitian ini dapat dilihat pada deskripsi di bawah ini, sebagai berikut:

1. Komunikasi yang terjalin kurang efektif dan kurang baik.
2. Karyawan tidak memiliki kesempatan mengkomunikasikan pendapatnya.
3. Karyawan kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
4. Karyawan bermalas-malasan dalam bekerja.
5. Kurangnya disiplin dari karyawan
6. Hubungan kerja yang kurang.
7. Hubungan karyawan dengan atasan kurang terjalin.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas dan keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti dan agar pembahasan penelitian yang dilakukan tidak melebar, sehingga peneliti membatasi permasalahan dan memfokuskan penelitian ini. Batasan masalah dari penelitian ini dapat dilihat pada uraian di bawah ini, yaitu sebagai berikut:

1. Batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel komunikasi terkait komunikasi antara atasan dan karyawan dan antar karyawan.
2. Batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel disiplin kerja terkait jam kerja.

3. Batasan masalah dalam penelitian ini pada variabel lingkungan kerja terkait hubungan antara atasan dan karyawan dan antar karyawan dan
4. Permasalahan dalam penelitian terjadi pada bulan April 2019 sampai dengan September 2019.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada.
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada.

3. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada.
4. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana Yeoman Sembada.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dilakukan pada penelitian yaitu “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karawan Pada PT Sarana Yeoman Sembada”, yaitu hasil dilakukan penelitian ini yang didapatkan mampu untuk memberikan penambahan pengetahuan dan wawasan mengenai sumber daya manusia terutama pada variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang telah diterapkan dari kinerja karyawannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai panduan atau perbandingan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui pentingnya dari komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang telah diterapkan pada kinerja karyawannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dalam menjadikan sebagai referensi atau sebagai panduan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki variabel yang berkaitan dengan penelitian ini. Dimana

variabel dari penelitian yang terkait adalah pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.