

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, personalia, pergerakan, dan pengawasan terhadap fungsi operasional, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik, sehingga diperlukan SDM yang memadai serta memiliki kompetensi agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Peran sumber daya manusia dapat dikembangkan, sehingga mempunyai peran penting untuk kesuksesan perusahaan.

Perkembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi. Yang merupakan strategi dalam mengimplementasikan fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Kaitannya dengan SDM yaitu memulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, lalu penilaian kinerja. Sehingga dalam memberikan kompensasi, terhadap hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien''.(Sofyandi, 2013: 6)

Perusahaan tidak hanya memerlukan penghematan, untuk dapat mampu mencapai sasaran, tetapi juga perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target yang diinginkan. Tercapainya suatu keberhasilan dalam perusahaan atas suatu kinerja serta kualitas pekerjaan, maka perusahaan

harus terjun ke lapangan. Secara tidak langsung nilai kinerja berpengaruh terhadap citra perusahaan dalam kegiatan suatu perusahaan, semakin baik kinerja karyawan terhadap suatu perusahaan maka akan membantu keberhasilan terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia sendiri aset penting dalam perkembangan atas perusahaan. Baik tidaknya suatu perusahaan yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan tersebut bergantung pada sumber manusia yang mendukung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perlu SDM yang memadai serta berkualitas dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan membutuhkan *leader* atau pemimpin dalam mengelola SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas.

Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, dapat disampaikan melalui instruksi-instruksi terhadap bawahannya, melalui saran-saran kepada atasannya dan juga dapat memberikan informasi maupun menerima informasi dari pihak luar yang berhubungan dengan instansi tersebut. Kurangnya komunikasi dari pimpinan akan mengakibatkan efektivitas kerja karyawan menurun. Komunikasi yang kurang jelas terhadap bawahan, akan dapat menyebabkan juga terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi serta mengakibatkan tujuan yang diharapkan tidak akan tercapai dengan baik.

Disamping itu, komunikasi juga bisa diartikan suatu perpindahan informasi, gagasan, pendapat dan pemahaman dari individu satu ke yang lainnya dengan tujuan saling memahami. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan

komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar (Mangkunegara, 2013: 145)

Permasalahan komunikasi saat ini yang sering terjadi, dikarenakan adanya perbedaan budaya komunikator dan komunikan yang belum paham dalam memahami bahasa lawan komunikasinya. Adanya karyawan yang sering berkomunikasi dengan menggunakan bahasa daerah mereka yang menyebabkan kendala dalam berkomunikasi. Adanya para karyawan yang malas dalam melakukan komunikasi antar rekan kerjanya karena karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut banyak yang berasal dari luar daerah juga banyak yang berasal dari luar negeri sehingga bahasa dan budaya yang digunakan berbeda.

Motivasi bisa disimpulkan sebagai pengaruh untuk orang lain agar bersikap dengan benar untuk melakukan pekerjaan yang baik. Motivasi ini merupakan cara untuk meningkatkan kegairahan dan semangat seseorang agar bekerja secara tim secara efektif, sehingga terintegrasi dengan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuan itu sendiri (Hasibuan, 2016: 142).

Pentingnya sebuah motivasi bagi karyawan dalam menciptakan kinerja yang baik sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian yang lebih bagi karyawan sehingga efek atau hasil dari motivasi tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan berupa peningkatan kinerja, bahkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya.

Permasalahan yang terjadi dengan motivasi kerja karyawan yang disebabkan adanya karyawan yang belum diapresiasi dari hasil kerja yang diberikan dan kurangnya pendekatan antara bawahan dengan atasan ditempat kerja. Beban kerja yang diberikan atasan oleh perusahaan melebihi kemampuan karyawan, serta masih adanya diskriminasi saat memberikan beban kerja tidak berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, karena kompensasi yang diterima, tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.

Selain motivasi, lingkungan kerja karyawan juga menjadi pendukung yang dapat mengoptimalkan tujuan perusahaan. Lingkungan kerja ialah lingkungan dimana para karyawan tersebut berkerja, yang memiliki pengaruh terhadap jalannya suatu perjalanan perusahaan. Sehingga diciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat menciptakan kepuasan karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak positif secara langsung akan menurunkan kinerja karyawan terhadap perusahaan itu sendiri. Permasalahan di lingkungan kerja yang tidak sehat saat ukuran ruang kantor yang sempit sehingga membuat karyawan terganggu menyebabkan karyawan mudah stress. Lingkungan kerja yang tidak sehat suhu udara yang kurang stabil bisa menyebabkan panas membuat karyawan susah melakukan kegiatan, area parkir yang berantakan dan tanpa ada orang keamanan juga membuat karyawan merasa tidak selamat di lingkungan kerjanya sendiri.

Lingkungan kerja terdapat kontribusi yang amat besar dalam meningkatkan kinerja. Dalam hal ini mengacu kepada beberapa aspek yaitu manajemen, struktur

perusahaan dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang bermakna. Lingkungan memiliki kondisi bervariasi yang relative sederhana terhadap suhu, kebisingan, atau mutu daerah sehingga mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja karyawan, serta rancangan yang memperhatikan jumlah ruang kerja, pengaturan atau tata letaknya dan tingkat kekuasaan pribadi yang diberikan, dapat mempengaruhi kinerja tingkat kepuasan karyawan.

(Nuraini, 2013: 97) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang asasi dilingkungan para pekerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, temperatur ventilasi, penerangan, dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan elemen penting terhadap lingkungan itu sendiri, karena dapat mempengaruhi secara langsung / tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Karena lingkungan kerja merupakan sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap pembentukan perilaku individu pada organisasi serta berpengaruh terhadap prestasi perusahaan.

Perusahaan akan berkembang jika karyawan memiliki kinerja yang optimal, karena hal ini secara tidak langsung terdapat pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan sumbangsih yang sangat besar bagi perusahaan berupa profitabilitas yang optimal. Kinerja bisa disebut sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang tetapi terkadang tanggung jawab diberikan sepenuhnya kepada karyawan

Masalah kinerja pada saat ini dikarenakan rendahnya terhadap motivasi para tenaga pekerja dalam target penyelesaiannya belum mampu tepat waktu. Tidak selesainya pekerjaan secara tepat waktu maka akan berakibat dengan menumpuknya pekerjaan yang semakin bertambah sehingga, menjadi beban kerja terhadap karyawan untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan serta pencapaian secara individual setelah berusaha dan berkerja keras dengan hasil akhir terhadap suatu aktivitas. (Silalahi, 2013: 408)

Pengukuran kinerja merupakan aktivitas penilaian terhadap hasil pencapaian yang memiliki target tertentu terhadap tujuan startegis organisasi. Pengukuran kinerja harus berbasis pada startegi organisasi. Dalam hal ini perlu memperhatikan indikator dan ukuran kinerja serta memiliki target secara konkrit sehingga dapat memformulasikan tujuan organisasi secara berwujud dan terukur tingkat ketercapaian manajemen atas startegi yang dipilih.

PT Samudera Indonesia Tbk merupakan perusahaan transportasi kargo dan logistik terpadu yang berdiri pada tahun 1964. Pendiri perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk dirintis oleh Bapak Soedarpo Sastrosatomo yang merupakan bisnis keagenan kapal. Sejak tahun 1999, Perusahaan ini tercatat sahamnya di Bursa Efek Indonesia. Seiring perkembangannya PT Samudera Indonesia memiliki 4 lini bisnis: Samudera Shipping, Samudera Logistic, Samudera Ports, dan Samudera Property untuk menyediakan layanan yang bermutu terhadap pelanggannya. Hal ini didukung oleh 4,000 karyawan lebih dari 40 anak perusahaan dan kantor diberbagai wilayah Indonesia dan Asia. Salah satu PT Samudera Indonesia juga ada yang terletak di Batam yang bernama Samudera Indonesia Group alamatnya

terletak Komp.Perkantoran Jodoh Square I, Blk C-35, Jl Raja Ali Haji, Batu Ampar.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Pada Bagian Departemen Tahun 2019

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Staf Ahli	1
2	Supervisor lapangan	5
3	Akunting	9
4	Internal Audit	6
5	Admin	9
6	Perancang	6
7	Logistik	14
8	Pajak	9
9	Teknisi	10
10	Pekerja Lapangan	52
11	Cleaning Service	1
Total		122

Sumber:PT Samudera Indonesia Tbk, (2019)

Kegiatan rutinitas untuk menargetkan target keuntungan perusahaan tersebut sering menjadi sebuah sorotan terhadap perusahaan, hal itu disebabkan oleh minimnya perhatian yang meliputi pemberian motivasi kepada karyawan sehingga berdampak terhadap proses kinerjanya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan oleh Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Pada Tahun 2019

Bulan	Jenis Pekerjaan	Target Penyelesaian	Realisasi	Keterlambatan
Januari	Memeriksa keamanan dan keutuhan barang	4 hari	8 hari	4 hari
Februari	Membuat laporan pekerjaan	2 hari	4 hari	2 hari
Maret	Memeriksa kesiapan barang	5 hari	8 hari	3 hari
April	Proses pendataan pesanan	2 hari	4 hari	3 hari
Mei	Proses penyiapan barang	5 hari	9 hari	2 hari
Juni	Pengaturan jam keberangkatan kendaraan	2 hari	4 hari	3 hari
Juli	Memeriksa kesiapan barang	6 hari	7 hari	3 hari
Agustus	Menyusun anggaran biaya logistik	5 hari	8 hari	2 hari
September	Mengelola gudang	4 hari	8 hari	3 hari

Sumber: Data Primer pada PT Samudera Indonesia Tbk, (2019)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa masalah yang terjadi pada PT Samudera Indonesia Tbk yaitu membuktikan rendahnya tingkat kinerja karyawan dikarenakan karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target dan waktu yang telah ditetapkan. Dilihat selama periode Januari 2019 s.d September 2019 bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal sehingga target dan waktu tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengangkat permasalahan tersebut dapat dilakukan penelitian dengan **“Pengaruh**

Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan apa yang diuraikan latar belakang masalah diatas, maka dapat disimpulkan permasalahan sebagai berikut:

1. Kurang komunikasi membuat keefektivan berkerja berkurang
2. Motivasi yang rendah membuat kinerja karyawan menurun
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari segi suhu udara yang kurang stabil sulit melakukan pekerjaan area parkir kurang nyaman
4. Kinerja karyawan masih rendah yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelaskan objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut;

1. Variabel dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Objek pada penelitian ini adalah PT Samudera Indonesia Tbk
3. Data yang diambil pada tahun 2019

1.4 Rumusan Masalah

Setelah penulis membatasi permasalahan penelitian, maka penulis menetapkan masalah penelitian yang hendak diteliti dan dipelajari, adapun permasalahan tersebut sebagai berikut

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk?
4. Apakah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Indonesia Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan, sehubungan dengan permasalahan di atas adapun tujuan dari penelitian ini antara lain

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian adalah sebagai berikut;

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang akan didapat dari penelitian ini adalah memberikan gambaran umum perusahaan tentang upaya peningkatan kinerja para karyawan guna memperoleh tujuan yang telah diharapkan bersama-sama. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat memberi kontribusi terhadap karyawan terkait dengan upaya peningkatan kinerjanya dengan mempertimbangkan unsur-unsur komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan pengetahuan yang luas yang sudah diperoleh di bangku kuliah atau dimana pun yang mengenai pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak lupa meningkatkan kualitas perusahaan dengan kinerja karyawannya.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengevaluasi pelaksanaan kinerja yang ada pada PT Samudera Indonesia Tbk serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang sanggup mempengaruhi proses kegiatan perusahaan

untuk menciptakan kinerja karyawan yang stabil dan bahkan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau sumbangan bagi mahasiswa atau masyarakat umum yang mempunyai kepentingan dan minat terhadap manajemen sumber daya manusia serta sebagai peneliti selanjutnya