

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era kini sangat dibutuhkan perubahan yang bervariasi baik pada tingkat kelompok maupun individual yang berperan di dalamnya. Organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk terus berinovasi, aktif, dan responsif terhadap kebutuhan yang berkembang dengan cepat guna memajukan diri. Setiap entitas perusahaan atau lembaga memanfaatkan sumber dayanya untuk menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual (Boone, Louis E., dan Kurtz, 2008). Untuk melakukan hal ini, organisasi harus mempertimbangkan empat elemen input fundamental: sumber daya alam, modal, sumber daya manusia, dan kewirausahaan. Dengan adanya keterbatasan dari keempat input tersebut, diasumsikan bahwa organisasi akan dapat memaksimalkan pemanfaatannya untuk memastikan kelangsungan hidup entitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) berada pada posisi strategis di antara sekian banyak sumber daya yang dimiliki organisasi. Tanpa SDM, aset perusahaan lainnya tidak dapat dikelola menjadi sebuah produk atau bahkan digunakan. Agar organisasi dapat berfungsi dengan baik, terutama ketika berhadapan dengan perubahan lingkungan yang berulang, penting untuk menempatkan penekanan kuat pada sumber daya manusia selama pengembangannya. Oleh karena itu,

sangat penting bahwa pelaku organisasi yang berbeda di semua tingkat pekerjaan memiliki keterampilan teknis, kognitif, konseptual, dan moral yang diperlukan.

Dalam era bisnis yang terus berkembang dan kompetitif saat ini, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama bagi perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan jangka panjang. Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah kualitas kondisi internal perusahaan, yang meliputi komunikasi internal, kualitas kehidupan kerja, dan beban kerja.

Dalam konteks komunikasi, terwujudnya pemahaman yang mendalam dan suasana kerja yang nyaman merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan komunikasi yang efisien. Namun, pada lingkungan kerja, seringkali terjadi kendala dalam efisiensi komunikasi. Terjadi situasi di mana kesalahpahaman dalam proses komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan di dalam sebuah perusahaan atau institusi. Fenomena ini kerap muncul dalam perjalanan pertumbuhan organisasi. Kehadiran komunikasi yang tangguh antara berbagai pihak, mulai dari atasan hingga rekan kerja, menjadi faktor penting dalam mencapai keselarasan dalam lingkungan kerja. Pandangan ini sejalan dengan hasil telaah oleh (N.B. Ginting, 2018), yang mengemukakan bahwa konflik sering kali muncul karena adanya ketidakberhasilan dalam komunikasi yang

berujung pada kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, komunikasi dianggap sebagai komponen vital dalam struktur sebuah perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang melibatkan berbagai aspek tersebut mempengaruhi pengalaman karyawan di lingkungan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas, terlibat, dan bahagia dengan pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja merupakan dimensi penting dalam dunia kerja yang tidak hanya mengukur produktivitas dan efisiensi, tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Selain itu, kualitas kehidupan kerja juga memiliki dampak besar pada motivasi, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang positif, kesempatan pengembangan, dan dukungan sosial dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Dubrin (1994; 376), "Kualitas Kehidupan Kerja berkaitan dengan sejauh mana berbagai kebutuhan manusia terpenuhi." Konsep Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilihat sebagai sejauh mana lingkungan kerja memenuhi kebutuhan manusia. Kualitas tempat kerja mengacu pada berbagai elemen, seperti lingkungan fisik dan psikologis, dinamika interpersonal antara rekan kerja dan penyelia, fleksibilitas pekerjaan, dan prospek pertumbuhan profesional.

Permasalahan kualitas kehidupan kerja di PT Bahtera Tuaian Global mencakup sejumlah isu yang dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Stres kerja, disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk mencapai target, merupakan salah satu masalah utama. Karyawan merasa kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengorbankan waktu yang bisa dihabiskan bersama keluarga atau untuk rekreasi. Kurangnya dukungan dari manajemen dalam menyelesaikan masalah atau menghadapi perubahan di lingkungan kerja juga menjadi perhatian, yang meliputi kurangnya pengakuan dan umpan balik yang konstruktif. Kesejahteraan emosional juga terpengaruh, terutama akibat tekanan kerja dan ketidakpastian pekerjaan. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dan kurangnya pelatihan serta dukungan untuk pengembangan karir dapat menjadi indikasi tambahan masalah. Kualitas kehidupan kerja yang optimal bukan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif, tetapi juga menginspirasi karyawan guna memaksimalkan performa mereka dan kontribusi yang berharga untuk organisasi. Karyawan yang merasa senang dan puas dengan kehidupan kerja cenderung lebih berdedikasi, produktif, dan jarang mengalami masalah stres atau kelelahan yang berlebihan. Perusahaan yang memprioritaskan peningkatan kualitas kehidupan kerja tidak hanya meraih manfaat dalam hal produktivitas dan retensi karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan.

Beban kerja yang optimal harus didistribusikan secara memuaskan dengan hasil yang optimal dan dikontrol secara efektif untuk menghindari beban kerja yang tidak semestinya pada staf. Beban kerja merupakan penentu yang signifikan dalam pengalaman kerja karyawan. Beban kerja mencakup semua tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan oleh individu atau tim selama periode waktu tertentu. Beban kerja yang seimbang dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, dan memberikan kepuasan kerja. Namun, beban kerja yang berlebihan atau tidak terdistribusi dengan baik dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan bahkan penurunan kualitas pekerjaan.

Tabel 1. 1 Evaluasi Kinerja Pegawai PT Bahtera Tuaian Global Selama 6 Bulan (April-September) 2023

No	Unsur Yang Dinilai	Target (%)	April	Mei	Juni	Juli	Agust	Sept
			Score	Score	Score	Score	Score	Score
1	Pemberian tugas dalam suatu bidang keterampilan.	100	75	70	65	80	75	70
2	Integritas	100	80	75	65	70	80	65
3	Keberhasilan dalam menerima penugasan.	100	70	65	70	70	65	70
4	Keterampilan bekerja sama dalam tim.	100	70	65	70	65	70	75
5	Kemampuan untuk bekerja	100	70	70	65	70	70	80

	dengan baik dalam hal kualitas dan kuantitas.							
6	antusiasme dalam menjalankan pekerjaan atau tugas.	100	70	65	65	75	80	70
7	Patuh terhadap aturan.	100	70	65	70	65	80	70
8	Memelihara reputasi perusahaan.	100	75	70	65	70	75	70
9	Integritas	100	75	70	70	70	80	70
10	Performa	100	75	70	65	65	80	70
Jumlah Rata-Rata			73	68,5	67	70	75,5	71

Sumber : HRD PT.Bahtera Tuaian Global (2023)

Berdasarkan data diatas, terlihat evaluasi kinerja yang ditargetkan setiap bulan adalah mencapai 100%. Namun, setiap tahunnya terjadi penurunan, mencapai nilai rata-rata terendah pada bulan Juni 2023, yaitu hanya sebesar 67 dari target yang seharusnya mencapai 100%.

Manajemen yang baik melibatkan penilaian yang cermat terhadap beban kerja karyawan, pengelolaan prioritas, dan pemberian dukungan ketika diperlukan. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitas mereka, hal ini yang

kemudian dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan organisasi.

Industri makanan dan minuman adalah sektor ekonomi yang melibatkan produksi, pengolahan, distribusi, dan penjualan makanan dan minuman kepada konsumen. PT Bahtera Tuaian Global harus memperkuat daya saingnya, salah satunya dengan memperhatikan aspek tenaga kerja. Korporasi juga menggunakan sejumlah teknik untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya dengan bisnis lain. Menyadari bahwa suatu perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusia (SDM) yang baik. Bisnis makanan dan minuman adalah sektor yang signifikan dan berkembang yang memainkan peran penting dalam ekonomi global dengan memenuhi kebutuhan diet pelanggan. PT Bahtera Tuaian Global, suatu perusahaan yang bergerak di sektor makanan dan minuman di Batam, menghadapi tantangan untuk memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai visi dan misinya di lingkungan bisnis yang dinamis dan rumit.

Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan PT Bahtera Tuaian Global

NO	Departemen	Jumlah
1	Staff Office	13 orang
2	Marketing	9 orang
3	QC	7 orang
4	Driver	5 orang
5	Mekanik	6 orang
6	Operator Produksi	91 orang
	Total	131 orang

Sumber : HRD PT Bahtera Tuaian Global (2023)

Berdasarkan tabel diatas jumlah karyawan dibagi menjadi beberapa departemen. Menanggapi bahwa kinerja setiap karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.. Berdasarkan penjelasan di atas terkait dengan berbagai fenomena permasalahan yang muncul pada PT Bahtera Tuaian Global peneliti merasa tertarik untuk melakukan penyelidikan lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Komunikasi Internal, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan PT. Bahtera Tuaian Global”**. Judul yang telah dihasilkan mencerminkan fokus penelitian yang jelas dan tujuan untuk memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks perusahaan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Informasi yang tidak tepat atau tidak lengkap dapat menyebabkan kesalahpahaman dan mengganggu pelaksanaan tugas-tugas.
2. Beban kerja yang tinggi dan tekanan untuk mencapai target dapat menyebabkan stres kerja, yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja.
3. Karyawan menghadapi beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang yang dapat mengakibatkan kelelahan, kekurangan waktu untuk keseimbangan kerja-kehidupan, dan dampak negatif pada produktivitas dan kinerja.
4. Ketidakpuasan terhadap komunikasi, kualitas kehidupan kerja, atau beban

kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi dan keterlibangan dalam pekerjaan

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam konteks pengaruh Komunikasi Internal, Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, terdapat beberapa pembatasan atau masalah yang perlu diperhatikan:

1. Sampel penelitian akan mencakup seluruh karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global sebagai representasi populasi karyawan perusahaan.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
3. Variabel independen dalam penelitian ini, meliputi :

Komunikasi Internal, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Beban Kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut adalah formulasi masalah yang dapat digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh Komunikasi Internal, Kualitas Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global?
2. Bagaimanakah pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja

karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global?

4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi internal, kualitas kehidupan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh komunikasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global.
2. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global.
4. Menganalisis pengaruh komunikasi internal, kualitas kehidupan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Tuaian Global?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menyumbangkan ilmu baru pada bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi kerja, dan komunikasi organisasi. Hasil penelitian dapat menjadi sumbangan berharga dalam literatur ilmiah yang ada dan memperkaya pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi

performa karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi peneliti dengan meningkatkan keterampilan penelitian, memberikan pengalaman lapangan yang berharga, memperdalam pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, memperluas jaringan profesional. Selain itu, penelitian ini juga dapat meningkatkan keterampilan analisis data peneliti, yang berpotensi berguna dalam penelitian dan karir profesional di masa depan.
- b. Penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dengan memberikan pemahaman lebih dalam tentang pengaruh komunikasi internal, kualitas kehidupan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bahtera Tuaian Global. Pembaca dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai panduan praktis dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan lingkungan kerja mereka.
- c. Penelitian ini memberikan manfaat bagi PT Bahtera Tuaian Global dengan membantu meningkatkan kinerja karyawan melalui pemahaman lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi seperti komunikasi internal, kualitas kehidupan kerja, dan beban kerja.