

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen krusial suatu organisasi, yang berfungsi sebagai katalis utama bagi pelaksanaan seluruh aktivitas perusahaan. Peran ini mencakup pengelolaan, koordinasi, dan pelaksanaan berbagai tugas guna memastikan tercapainya suatu tujuan organisasi dengan secara efektif. Sumber daya manusia tidak hanya akan berkontribusi dalam perencanaan strategis dan proses operasional, tetapi juga mendorong inovasi dan jugamenjaga suatu produktivitas di lingkungan kerja. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi faktor yang tak tergantikan dalam menjaga pertumbuhan dan keunggulan bersaing organisasi.

Komunikasi kerja sebagai proses di mana pimpinan menyampaikan ide, gagasan, serta informasi penting yang dapat berupa perintah atau instruksi terkait pekerjaan kepada karyawan ataupun para bawahannya. Pesan ini bertujuan untuk menjamin bahwa setiap tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, komunikasi kerja menjadi elemen penting dalam membangun suatu kerja sama yang efisien dan memungkinkan kelancaran jalannya bisnis sehingga hasil yang dihasilkan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (Susiana & Suhardi, 2021: 3).

Motivasi adalah mesin yang mendorong anggota staf untuk menyelesaikan tanggung jawab dengan semangat dan juga tekad sehingga memungkinkan mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam hal mencapai sasaran organisasi. Tanpa adanya

motivasi yang kuat, karyawan kehilangan energi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, motivasi berperan dalam menumbuhkan antusiasme dan komitmen dalam bekerja, yang akhirnya mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan (Frastika & Franksiska, 2021: 552).

Lingkungan kerja sebagaimana aspek dan elemen yang berada di sekeliling seorang pekerja, yang dapat memberikan dampak pada cara mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Konsep ini mencakup berbagai faktor, seperti kondisi fisik tempat kerja, suasana sosial di antara rekan kerja, serta alat dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung pekerjaan. Oleh karena itu, dunia usaha hendaknya memperhatikan dan menyediakan suasana kerja yang baik dan sesuai, agar setiap karyawan akan dapat bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Hallo & Wahyanti, 2022: 233).

Kinerja karyawan sebagaimana hasil atau capaian yang diraih oleh seorang karyawan selama jangka waktu tertentu. Capaian tersebut dapat diukur dengan membandingkannya terhadap target atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam konteks ini, kinerja mencakup berbagai aspek yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi ekspektasi dan tuntutan dari tugas yang diemban. Oleh karena itu, evaluasi kinerja tidak hanya mencakup jumlah atau hasil fisik dari pekerjaan, tetapi juga kualitas, efektivitas, dan juga efisiensi kerja yang ditunjukkan dalam rentang waktu yang ditentukan (Utama *et al.*, 2023: 179).

PT Casco Sea Batam adalah perusahaan produsen terkemuka di tingkat global yang berfokus pada industri elektronik. Sebagai salah satu pelopor dalam bidang ini, PT Casco Sea Batam telah mengembangkan suatu produk inovatif yang

memenuhi kebutuhan pasar internasional. Dengan teknologi mutakhir, perusahaan ini terus berusaha untuk memberikan solusi elektronik yang terbaik, baik untuk konsumen maupun mitra bisnis. Selain itu, PT Casco Sea Batam juga berperan aktif dalam pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan efisiensi produksi, yang mendukung pertumbuhan berkelanjutan dalam industri elektronik global.

Komunikasi kerja di PT Casco Sea Batam belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari masih adanya produk cacat yang telah dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah komunikasi dalam PT Casco Sea Batam memengaruhi proses produksi, sehingga terjadi kesalahan yang menyebabkan produk tidak memenuhi standar kualitas. Untuk memperkuat pernyataan tersebut, dapat dibuktikan dengan melalui data yang terlampir berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Produk *Reject* PT Casco Sea Batam Tahun 2023-2024

No	Tahun	Bulan	Jumlah Produk <i>Reject</i>
1	2023	Juni	12
2	2023	Juli	4
3	2023	Agustus	7
4	2023	September	9
5	2023	Oktober	11
6	2023	November	10
7	2023	Desember	7
8	2024	Januari	5
9	2024	Februari	7
10	2024	Maret	5
11	2024	April	2
12	2024	Mei	5

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Pada Tabel 1.1 yang dilampirkan di atas, terlihat bahwa PT Casco Sea Batam masih menghadapi suatu masalah dalam produksi, di mana terdapat produk yang mengalami penolakan atau *reject* dengan jumlah yang bervariasi antara 2 hingga 11 unit. Penyebab utama dari munculnya produk *reject* ini ialah adanya

permasalahan komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan kerja PT Casco Sea Batam. Komunikasi yang tidak efektif antara karyawan, baik di tingkat manajemen maupun di lapangan, dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam pemahaman spesifikasi produk dan prosedur produksi. Selain itu, permasalahan komunikasi di PT Casco Sea Batam tidak hanya terbatas pada aspek teknis produksi, tetapi juga mencakup interaksi antar departemen. Kurangnya kolaborasi dan koordinasi antara tim yang berbeda dapat menambah kompleksitas dalam proses produksi, sehingga meningkatkan terjadinya kesalahan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengatasi masalah produk *reject*, PT Casco Sea Batam perlu fokus pada penguatan saluran komunikasi internal. Upaya ini dapat meliputi pelatihan komunikasi karyawan serta penyelenggaraan pertemuan rutin antar tim untuk memastikan semua pihak memiliki pemahaman yang sama mengenai standar kualitas dan prosedur kerja.

Motivasi kerja karyawan di PT Casco Sea Batam saat ini masih berada pada tingkat yang rendah. Penyebab utama dari situasi ini adalah minimnya semangat serta dorongan di antara para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Untuk mendukung pernyataan ini, dapat dilihat dari data yang terlampir berikut:

Tabel 1.2 Penilaian Motivasi Kerja PT Casco Sea Batam 2023-2024

No	Aspek Motivasi	Indikator Penilaian	Skor (1-5)	Ket
1	Kompensasi & Insentif	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan	3	Cukup
2	Pengakuan & Penghargaan	Apresiasi atas hasil kerja dan kontribusi dalam proyek tertentu	3	Cukup
3	Kesempatan Pengembangan Karier	Kesempatan untuk promosi atau peningkatan karier	2	Buruk

Tabel 1.2 Lanjutan

No	Aspek Motivasi	Indikator Penilaian	Skor (1-5)	
4	Keterlibatan & Partisipasi	Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan	2	Buruk
5	Kondisi Kerja	Jam kerja yang sesuai dengan ekspektasi dan keseimbangan kehidupan kerja	2	Buruk

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Pada tabel 1.2 di atas, memberikan gambaran yang jelas mengenai situasi motivasi kerja di PT Casco Sea Batam, menunjukkan bahwa penilaian terhadap motivasi karyawan masih berada di bawah tingkat yang diharapkan. Penyebab utama dari kondisi ini adalah kurangnya penghargaan formal yang diberikan oleh PT Casco Sea Batam kepada para karyawan yang menunjukkan kinerja cermerlang. Penghargaan ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan atas usaha dan dedikasi karyawan, tetapi juga berperan penting dalam membangun iklim kerja yang positif. Selain itu, keterbatasan dalam kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan di PT Casco Sea Batam juga menjadi masalah yang signifikan. Ketika karyawan merasa bahwasanya jalur karier mereka terbatas dan tidak ada peluang untuk naik jabatan, mereka cenderung kehilangan semangat untuk berkembang. Oleh karena itu, PT Casco Sea Batam perlu mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Upaya ini sangat penting, karena motivasi yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan kelompok.

Dengan memberikan insentif yang tepat, PT Casco Sea Batam diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.

Lingkungan kerja di PT Casco Sea Batam saat ini masih belum sepenuhnya menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Terdapat sejumlah faktor

yang berkontribusi terhadap suatu kondisi ini, sehingga lingkungan kerja tersebut dianggap tidak sepenuhnya dapat mendukung bagi sebagian karyawan. Untuk memperkuat pernyataan ini, sebagaimana dapat dilihat pada data yang terlampir berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Lingkungan Kerja PT Casco Sea Batam 2023-2024

No	Aspek Penilaian	Permasalahan yang Ditemukan	Skor (1-5)	Ket
1	Suhu ruangan	Suhu ruangan terlalu panas	2	Buruk
2	Kebisingan	Tingkat kebisingan tinggi dari mesin produksi	2	Buruk
3	Kualitas udara	Ventilasi kurang baik, udara pengap atau berdebu	3	Cukup
4	Pencahayaan	Pencahayaan kurang memadai	3	Cukup
5	Kebersihan ruangan	Kebersihan tidak terjaga di area tertentu	2	Buruk

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Dalam Tabel 1.3 yang disajikan di atas, terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di PT Casco Sea Batam pada lingkungan kerja. Salah satu masalah utama yang diidentifikasi adalah suhu ruang kerja di PT Casco Sea Batam yang terlalu tinggi, yang dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi para karyawan saat mereka melaksanakan tugas sehari-hari. Di samping itu, kebisingan yang dihasilkan oleh mesin produksi di PT Casco Sea Batam juga berkontribusi pada sulitnya konsentrasi para karyawan saat bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang demikian menciptakan suasana yang kurang mendukung, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Ketidaknyamanan ini harus menjadi perhatian serius, karena dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan tim dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Oleh karena itu, PT Casco Sea Batam perlu berupaya menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat mendorong para karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat memberikan hasil yang baik.

Kinerja karyawan di PT Casco Sea Batam masih belum sesuai dengan harapan perusahaan, terutama karena terdapat target yang belum berhasil dicapai selama tahun 2023-2024. Hal ini menandakan bahwa meskipun ada upaya yang dilakukan, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung pernyataan tersebut, seperti yang dapat dilihat pada data yang disertakan di bawah ini:

Tabel 1.4 Kinerja Karyawan PT Casco Sea Batam 2023-2024

No	Bulan	Tahun	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Juni	2023	198.372	203.458	97.50%
2	Juli	2023	221.045	214.371	103.11%
3	Agustus	2023	219.836	228.954	96.02%
4	September	2023	235.893	237.519	99.32%
5	Oktober	2023	259.718	253.827	102.32%
6	November	2023	262.591	266.472	98.54%
7	Desember	2023	281.452	279.836	100.58%
8	Januari	2024	288.619	293.281	98.41%
9	Februari	2024	300.873	307.152	97.96%
10	Maret	2024	324.278	318.647	101.77%
11	April	2024	326.942	332.418	98.35%
12	Mei	2024	351.267	347.582	101.06%

Sumber: PT Casco Sea Batam (2024)

Berdasarkan Tabel 1.4 yang tertera di atas, dapat menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT Casco Sea Batam pada tahun 2023 hingga 2024 belum mencapai hasil yang belum optimal. Salah satu indikasi utama dari hal ini adalah karyawan PT Casco Sea Batam belum secara konsisten mencapai target bulanan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketidakmampuan dalam memenuhi target ini dapat

mencerminkan adanya berbagai suatu aspek yang perlu diperbaiki, baik dari sisi kemampuan individu karyawan, manajemen waktu, maupun proses operasional yang ada. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya PT Casco Sea Batam perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang telah menghambat pencapaian target. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi secara spesifik suatu hambatan-hambatan yang ada dan kemudian merancang serta menerapkan strategi perbaikan yang lebih efektif dan efisien. Dengan langkah-langkah perbaikan yang tepat, diharapkan karyawan dapat lebih termotivasi dan lebih mampu mencapai kinerja optimal, yang pada gilirannya akan memungkinkan mereka untuk memenuhi target bulanan perusahaan secara konsisten, sekaligus mendukung kemajuan perusahaan ke arah lebih baik.

Mengingat berbagai permasalahan yang dihadapi dalam konteks ini, peneliti merasa sangat terdorong untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan komprehensif. Dengan demikian, peneliti memutuskan untuk mengangkat tema ini dan menamainya dengan judul “**Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Casco Sea Batam**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Penjelasan berikut akan merangkum proses identifikasi masalah, dengan mempertimbangkan permasalahan yang disebutkan di latar belakang:

1. Komunikasi kerja di PT Casco Sea Batam belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari masih adanya produk cacat yang telah dihasilkan.
2. Motivasi kerja karyawan di PT Casco Sea Batam saat ini masih berada pada tingkat yang rendah.

3. Lingkungan kerja di PT Casco Sea Batam belum sepenuhnya menciptakan suasana yang mendukung produktivitas.
4. Kinerja karyawan PT Casco Sea Batam pada tahun 2023 hingga 2024 belum mencapai hasil yang belum optimal.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat cakupan riset ini yang luas, penetapan batasan masalah menjadi hal yang sangat penting, seperti yang diuraikan berikut ini:

1. Fokus utama dari riset ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana komunikasi kerja, motivasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Casco Sea Batam.
2. Analisis akan dilakukan terhadap karyawan PT Casco Sea Batam yang menjabat sebagai operator produksi.

1.4 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah spesifikasi rumusan masalah yang harus akan dianalisis, berdasarkan informasi yang diberikan dalam konteks:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam?
4. Apakah komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mengikuti pedoman yang disertakan dalam rumusan masalah, dapat menggolongkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komunikasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.
4. Untuk mengetahui komunikasi kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Casco Sea Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Penelitian ini memiliki potensi untuk memperluas pengetahuan yang ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia dengan menyajikan perspektif baru mengenai bagaimana komunikasi kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Melalui analisis mendalam, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang faktor-faktor tersebut dan peranannya dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja di dalam organisasi. Dengan cara ini, hasil penelitian ini tidak hanya akan menambah wawasan teoretis, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi

pengelola sumber daya manusia dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Studi ini memberikan sebuah kesempatan yang berharga bagi peneliti untuk menyelidiki secara mendalam berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dengan melakukan analisis yang komprehensif, diharapkan peneliti dapat memahami aspek-aspek yang berkontribusi pada efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Temuan dari penelitian ini berpotensi menjadi referensi yang penting bagi peneliti lain yang ingin mengkaji lebih lanjut tentang hubungan antara komunikasi yang efisien, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam suatu konteks organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh PT Casco Sea Batam untuk dapat memperkuat suatu strategi manajemen sumber daya manusia mereka. Dengan menganalisis dan memahami dampak dari faktor seperti komunikasi di tempat kerja, motivasi karyawan, serta kondisi lingkungan kerja, perusahaan memiliki kesempatan untuk menciptakan atmosfer kerja yang lebih kondusif. Hal ini diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas serta kinerja para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasaran yang lebih optimal. Dengan demikian, pengetahuan yang dapat diperoleh dari

penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk pengembangan kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagaimana acuan bagi Universitas Putera Batam dalam merancang dan mengembangkan kurikulum serta materi pembelajaran di sektor manajemen. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai temuan penelitian ini, universitas dapat untuk memperkuat pengajaran dan pembelajaran yang diberikan kepada mahasiswa. Selain itu, penelitian ini juga akan berpotensi memberikan sumbangsih signifikan terhadap upaya universitas dalam meningkatkan citra akademisnya. Melalui publikasi hasil penelitian yang berkualitas dan relevan, Universitas Putera Batam dapat memperluas pengakuan dan reputasinya di dunia akademis, serta menarik lebih banyak perhatian dari kalangan ilmiah dan masyarakat umum.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini membuka peluang yang signifikan bagi eksplorasi lebih lanjut di bidang penelitian kinerja karyawan dengan mengidentifikasi dan menganalisis variabel-variabel lain yang erdampak pada hasil kerja individu. Para peneliti di masa depan diharapkan dapat memanfaatkan hasil temuan serta metodologi yang digunakan dalam studi ini sebagai kerangka dasar untuk menggali lebih dalam mengenai berbagai faktor yang berhubungan dengan kinerja, terutama dalam konteks yang berbeda dari yang telah diteliti. Dengan pendekatan ini, penelitian mendatang akan dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik

tentang bagaimana berbagai elemen berinteraksi dan memengaruhi kinerja di lingkungan kerja yang beragam.