

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut harus terus meningkatkan kinerja organisasinya agar dapat bertahan dan terus-terusan berkembang. Salah satu faktor kunci utama dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal adalah melalui peningkatan kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja Karyawan, baik internal maupun eksternal. Kinerja, secara etimologis, berakar dari kata "kerja" yang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1993: 428) didefinisikan sebagai aktivitas melaksanakan suatu tugas.

Menurut (S. , Sutrisno et al., 2022), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan melaksanakan tugasnya secara efektif dan optimal, sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Pencapaian ini dilakukan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum yang berlaku, serta tetap berpegang pada norma etika dan moral yang dianut masyarakat.

Kinerja mengacu pada kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepada mereka (Mangkunegara, (Syahrudin, 2020). Menurut Sedarmayanti dalam (Syahrudin, 2020), kinerja mencerminkan pencapaian seseorang terkait dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja harus mematuhi standar hukum dan selaras dengan prinsip moral serta etika. Selain itu, kinerja juga mencerminkan gambaran menyeluruh tentang kondisi organisasi dalam suatu periode tertentu, yang dihasilkan dari aktivitas operasionalnya dan pemanfaatan sumber daya secara efektif.

Ada tiga faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan adalah pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi. Dengan rincian sebagai berikut yaitu : Kepercayaan atasan yang tidak maksimal terhadap karyawan di PT Harasoon Batindo berdampak pada tidak optimalnya pemberdayaan SDM, sehingga masa kerja karyawan cenderung tidak bertahan lama; Tekanan/*Pressure* berlebihan yang diberikan atasan di PT Harasoon Batindo menjadi faktor utama motivasi kerja karyawan, namun berisiko menurunkan kepuasan kerja dalam jangka Panjang; Ketidaksesuaian antara gaji dan imbalan yang diterima dengan beban pekerjaan yang dilakukan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

Tidak adanya kejelasan dalam penyampaian informasi di PT Harasoon Batindo memicu *misscommunication* antara atasan, karyawan, dan juga pada pelanggan; Semangat kerja karyawan yang tidak optimal akibat tidak adanya apresiasi dan pengakuan dari perusahaan berdampak pada berkurangnya efektivitas dan efisiensi kinerja.

Harapan karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi organisasi terhadap kinerja mereka. Pemberdayaan, motivasi, komunikasi menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, di mana keberhasilan pencapaian target perusahaan bergantung pada optimalisasi ketiga aspek tersebut dalam mendorong produktivitas.

PT Harasoon Batindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri logistic atau dengan kata lain dapat disebut sebagai *forwarder*, khususnya dalam bidang jasa pengiriman barang internasional. Perusahaan ini melayani pengiriman barang ekspor dan juga ada impor, terutama dari Singapura, Malaysia serta China dengan alamat tujuan yang sama yaitu ke Batam (Indonesia). Layanan mereka mencakup pengiriman menggunakan kontainer penuh (*full container*) maupun pengiriman barang dalam jumlah kecil (*loose cargo*).

PT Harasoon Batindo ini didirikan pada tahun 2013, PT Harasoon Batindo telah menjadi salah satu pemain penting dalam industri ekspedisi di Batam. Perusahaan ini merupakan bagian dari beragam penyedia jasa *forwarder* yang beroperasi di wilayah tersebut. Kantor pusat PT Harasoon Batindo berlokasi strategis di Jalan Kuda Laut no.

10, yang berada di Kecamatan Batu Ampar, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Jumlah total pekerja di perusahaan tersebut adalah sekitar 121 orang.

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Pekerja

NO	JABATAN	JUMLAH
1	<i>HRD</i>	6
2	<i>Staff Legal</i>	5
3	Direktur	1
4	<i>Manager</i>	1
5	<i>Staff Accounting</i>	6
6	<i>Staff Purchasing</i>	5
7	<i>Customer Service</i>	7
8	Admin Perpajakan	5
9	Kepala Gudang	1
10	Anggota Operasional	38
11	Supir	13
12	<i>Collector</i>	6
13	<i>Marketing</i>	7
14	<i>Staff Admin Store</i>	5
15	<i>Staff Office</i>	15
Total		121

Sumber : HRD PT Harasoon Batindo, 2024

Dengan fokus pada layanan pengiriman barang internasional, PT Harasoon Batindo berperan penting dalam memfasilitasi arus perdagangan antara Indonesia dengan negara-negara tetangga, khususnya Singapura, Malaysia dan China. Keberadaan perusahaan ini di Batam, yang merupakan salah satu pusat perdagangan dan industri di Indonesia, memperkuat posisinya sebagai mitra logistik yang andal bagi para pelaku bisnis di kawasan tersebut.

Tabel 1. 2 Jumlah Container PT Harasoon Batindo yang masuk dan bongkar
Periode Tahun 2024

Pada bulan	Sasaran Container yang di inginkan	Pencapaian	Persentase Yang Dapat
Bulan Januari	150	144	96%
Bulan Februari	150	120	80%
Bulan Maret	150	127	85%
Bulan April	150	130	87%
Bulan Mei	150	126	84%
Bulan Juni	150	129	86%

Sumber : HRD PT Harasoon Batindo, 2024

Tabel 1. 3 Data Kinerja karyawan PT. Harasoon Batindo Periode Tahun 2024

Indikator Kinerja	Tercapai	Tidak Tercapai	Persentase Tercapai
Mutu Hasil Kerja	88	33	72.7%
Penguasaan Bidang	92	29	76.0%
Ketahanan Fisik dan Mental	76	45	62.8%
Kerja Tim	101	20	83.5%
Keandalan	85	36	70.2%
Kedisiplinan	95	26	78.5%
Kemampuan Memanage	80	41	66.1%

Sumber : HRD PT Harasoon Batindo, 2025

Berdasarkan data kinerja karyawan yang diperoleh dari PT. Harasoon Batindo, Pada tabel 1.2 menjelaskan tentang jumlah container yang masuk dan juga yang di bongkar, dapat kita lihat bahwa sasaran container yang diinginkan belum tercapai untuk pencapaiannya, dan ada terjadi naik turun dari jumlah container disetiap bulan. Pada saat bulan Januari itu merupakan jumlah yang paling dekat dengan sasaran yaitu ada 96%, dan sampai pada bulan Februari ada mengalami penurunan jumlah masuk container yang cukup drastis yaitu hanya sekitar 80%.

Pada Tabel 1.3 dengan total 121 karyawan, penilaian HRD menunjukkan bahwa pencapaian tertinggi terdapat pada indikator Kerja Tim dengan persentase 83,5%, mencerminkan kemampuan kerja sama yang baik antar karyawan. Indikator Kedisiplinan 78,5% dan Penguasaan Bidang 76,0% juga menunjukkan hasil positif, menggambarkan kedisiplinan serta penguasaan tugas yang cukup kuat. Mutu Hasil Kerja 72,7% dan Keandalan 70,2% berada pada kategori cukup baik, namun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Sementara itu, Ketahanan Fisik dan Mental 62,8% serta Kemampuan Memanage 66,1% menjadi indikator dengan capaian terendah, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus melalui program pelatihan dan pengembangan kapasitas kerja agar kinerja karyawan semakin optimal.

Tabel 1. 4 Data Mini Survey Pemberdayaan Karyawan

No	Aspek Pemberdayaan dan Pertanyaan	Pilihan		Responden
		Setuju	Tidak Setuju	
1	(Keinginan) Apakah Anda seringkali tidak diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi masalah, penilaian kerja masih terkesan subjektif, serta ide-ide baru Anda kurang direspon oleh perusahaan?	24	6	30
2	(Kepercayaan Diri) Apakah tugas yang diberikan jarang bersifat krusial, aspirasi Anda sering diabaikan, serta pelatihan kerja tidak memadai untuk meningkatkan kompetensi Anda?	24	6	30
3	(Kredibilitas) Apakah Anda merasa hanya dianggap sebagai pekerja, bukan mitra perusahaan, dan jarang dilibatkan dalam inovasi untuk mencapai tujuan bersama?	17	13	30
4	(Akuntabilitas) Apakah evaluasi kinerja tidak transparan, tugas yang diberikan tidak jelas kriteria keberhasilannya, serta umpan balik dari perusahaan tidak membantu pengembangan diri Anda?	20	10	30
5	(Komunikasi) Apakah Anda kesulitan mendapatkan ruang diskusi terbuka, ide-ide Anda sering ditolak tanpa alasan jelas, serta akses pelatihan terbatas dan tidak sesuai kebutuhan?	18	12	30

Sumber :Peneliti,2025

Dari 30 responden yang tercantum dalam Tabel 1.4, sebanyak 21 responden merasa tidak dilibatkan dalam identifikasi masalah dan mengalami minimnya pelatihan. Selain itu, 19 responden merasa bahwa kontribusi mereka kurang dihargai, 20 responden menyoroti ambiguitas kriteria evaluasi kinerja, dan 18 responden kesulitan mengakses diskusi terbuka serta pelatihan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu melibatkan responden dalam pengambilan keputusan, menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan, serta menyediakan ruang kolaborasi dan pelatihan yang relevan.

Tabel 1. 5 Data Mini Survey Motivasi Karyawan

No	Kategori Motivasi dan Pertanyaan	Pilihan		Responden
		Setuju	Tidak Setuju	
1	(Hasrat dan Keinginan untuk Bekerja) Apakah semangat kerja Anda sering menurun karena kurangnya apresiasi terhadap ide atau inisiatif yang Anda berikan?	22	8	30
2	(Dorongan dan Kebutuhan untuk Bekerja) Apakah penghargaan dan peluang belajar yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan usaha yang Anda keluarkan untuk mencapai target?	17	13	30

3	(Harapan dan Cita-Cita) Apakah perusahaan cenderung mengabaikan rencana pengembangan karir Anda dan tidak memberikan ruang untuk mewujudkan aspirasi jangka panjang?	17	13	30
4	(Penghargaan dan Penghormatan atas Diri) Apakah ketangguhan atau risiko yang Anda ambil dalam pekerjaan sering dianggap remeh tanpa apresiasi yang berarti?	19	11	30
5	(Lingkungan dan Kegiatan yang Menarik) Apakah fasilitas dan budaya kerja di perusahaan justru menghambat kenyamanan dan pengembangan potensi diri Anda?	22	8	30

Sumber : Peneliti,2025

Dari 30 responden yang tercantum dalam Tabel 1.5, Sebanyak 22 dari 30 responden merasa semangat kerja mereka menurun karena kurangnya apresiasi, sementara 17 responden merasa penghargaan dan peluang belajar tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan. Selain itu, 17 responden merasa perusahaan mengabaikan rencana pengembangan karir mereka, dan 19 responden merasa risiko yang diambil dalam pekerjaan tidak dihargai. Terakhir, 22 responden merasa fasilitas dan budaya kerja menghambat kenyamanan dan pengembangan potensi diri. Secara keseluruhan, banyak responden merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan

dukungan yang memadai, yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Harasoon Batindo. Meskipun ketiga faktor tersebut telah banyak diteliti secara umum, masih terbatas studi yang mengkaji interaksinya dalam konteks industri dengan dinamika operasional yang unik. Melalui judul **“Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Harasoon Batindo”**, penelitian ini berfokus pada eksplorasi hubungan antar-variabel tersebut serta memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di perusahaan dengan karakteristik serupa.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang sudah di bahas di atas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu :

- 1) Kepercayaan atasan yang tidak maksimal terhadap karyawan di PT Harasoon Batindo berdampak pada tidak optimalnya pemberdayaan SDM, sehingga masa kerja karyawan cenderung tidak bertahan lama.
- 2) Tekanan/*Pressure* berlebihan yang diberikan atasan di PT Harasoon Batindo menjadi faktor utama motivasi kerja karyawan, namun berisiko menurunkan kepuasan kerja dalam jangka panjang.

- 3) Ketidaksesuaian antara gaji dan imbalan yang diterima dengan beban pekerjaan yang dilakukan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
- 4) Tidak adanya kejelasan dalam penyampaian informasi di PT Harasoon Batindo memicu *misscommunication* antara atasan, karyawan, dan juga pada pelanggan.
- 5) Semangat kerja karyawan yang tidak optimal akibat tidak adanya apresiasi dan pengakuan dari perusahaan berdampak pada berkurangnya efektivitas dan efisiensi kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar saya sebagai penulis tidak keluar dari topik yang akan di bahas, maka yang akan masuk di penelitian di sini adalah

- 1) Karyawan PT Harasoon Batindo yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 121 orang
- 2) Variabel pada penelitian ini di batasin hanya meliputi pemberdayaan, motivasi kerja, komunikasi dan kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah yang sudah di bahas diatas, maka rumusan masalah ialah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh secara parsial pemberdayaan karyawan terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?

- 2) Bagaimanakah pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?
- 3) Bagaimanakah pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja Karyawan kerja di PT Harasoon Batindo?
- 4) Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan karyawan, motivasi kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?

1.5 Tujuan Penelitian

Adanya Tujuan Penelitian ini, ialah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh secara parsial pemberdayaan karyawan terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?
- 2) Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?
- 3) Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?
- 4) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberdayaan Karyawan, motivasi kerja, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja Karyawan di PT Harasoon Batindo?

1.6 Manfaat Penelitian

Pendapat dari (Puspa et al., 2021a; Susanti & Saumi, 2022), Penelitian merupakan proses mengakuisisi pengetahuan, memperluas pemahaman, serta menghimpun dan menganalisis fakta untuk membentuk konstruksi realitas yang komprehensif.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pemberdayaan karyawan, motivasi kerja, komunikasi, dan kinerja Karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

- 1) Untuk saya sebagai penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman penulis mengenai pengetahuan yang dipelajari.

- 2) Untuk Universitas Putera Batam

memberikan kontribusi baru pada ilmu pengetahuan dan dengan mengembangkan keterampilan penelitian para mahasiswa.

- 3) Untuk PT. Harasson Batindo

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan untuk pengambilan keputusan dan strategi bisnis di PT. Harasoon Batindo dan juga bisa membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional PT. Harasoon Batindo.