

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di saat ini dunia usaha semakin berkembang pesat, yang menjadi penyebab adanya persaingan dan permasalahan yang harus di hadapi sebuah perusahaan, salah satu persaingan dan permasalahannya yaitu dari aspek sumber daya manusia sebagai karyawan perusahaan tersebut, sumber daya manusia tersebut adalah asset yang paling utama yang harus di tingkatkan kinerjanya karena sumber daya manusia itu sendiri adalah modal utama untuk penggerak aktivitas perusahaan dan untuk mendukung meningkatnya persaingan dengan perusahaan lain.

Pada saat ini suatu perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, maka organisasi tersebut memerlukan karyawan yang berkualitas yang dapat memberi dukungan bagi organisasi untuk mencapai tujuan, serta memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi. Menurut Ulfa Khairiyah (2020) Karyawan adalah asset bagi suatu organisasi, jika organisasi tersebut tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik.

Sukses tidaknya perusahaan tentunya dapat di lihat dari sumber daya manusianya perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia ini sangat penting bagi perusahaan, perusahaan pasti ingin memiliki sumberdaya manusia yang kualitas kinerja sangat baik, yang di maksud sumber daya manusia ini disini adalah

karyawan, karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang sangat baik tentunya bisa membawa perusahaan mampu berkembang pesat dan bersaing dengan perusahaan lain dan tentunya memudahkan pencapaian yang ingin di capai perusahaan tersebut.

Menurut Ulfa Khairiyah (2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Steven (2021) Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Dalam mengelola sebuah perusahaan dan untuk menjalankan kegiatan organisasi perusahaan perlu memikirkan pencapaian yang akan dicapai perusahaan baik sekarang maupun yang akan datang sehingga perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan jangka panjang perusahaan yang telah disusun, hal ini memiliki hubungan yang erat dan saling memiliki keterkaitan faktor yang satu dengan yang lain. Menurut Fachrezi Hakim (dalam Maneggio 2020) dari beberapa faktor tersebut yang memiliki peran yang sangat besar adalah sumber daya manusia, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja dimana semuanya itu termasuk sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan bisa menjaga kenyamanan karyawan saat bekerja dan bisa

meningkatkan kinerja sehingga bisa mencapai tujuan yang di inginkan secara efisien .

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, dan beberapa faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah hubungan kerja. Hal ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan hubungan kerjanya yang baik maka tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal, sehingga memberikan rasa puas.

PT. Minda Maheswari Persada merupakan perusahaan bergerak di bidang keagenan kapal, angkutan kapal, bongkar muat barang dari dan ke kapal, pelayanan kapal dan barang di pelabuhan. PT Minda Maheswari ini berlokasi di KP. Simpangan KM.16 Kel. Toapaya, Kec. Toapaya, Kab. Bintan, Prov. Kepulauan Riau. Perusahaan ini menyediakan jasa keagenan kapal, seperti kepengurusan dokumen kapal datang dan kapal keluar yaitu melalui PT. Minda Maheswari Persada, kapal-kapal yang di urus dokumennya ini memiliki rute Singapur-Kijang, Kijang-Singapur dan Japan-Tanjung Uban, untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain PT. Minda Maheswari persada ini harus mampu mengikuti perkembangan teknologi dan pasar. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan tidak lepas dari faktor hubungan kerja, Komunikasi kerja, Lingkungan kerja dimana semuanya itu termasuk sangat penting yang harus dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan bisa menjaga

kenyaman karyawan saat bekerja dan bisa meningkatkan kinerja sehingga bisa mencapai tujuan yang di inginkan secara efisien.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepada karyawan PT.Minda Maheswari Persada didapatkan adanya penurunan kinerja karyawan. Banyak faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa ada beberapa penyebab yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu permasalahan hubungan kerja yang kurang harmonis, komunikasi kerja yang kurang baik, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Steven (2020) Salah satu faktor yang menyebabkan penurunan kinerja yaitu hubungan kerja. Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Menurut Steven (2020) Hubungan kerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan. dikarenakan pengusaha tidak dapat melakukan usahanya tanpa ada pekerja, sebaliknya pekerja juga tidak dapat bekerja tanpa adanya suatu lapangan pekerjaan yang disediakan oleh pengusaha. Walaupun hubungan pekerja dan pengusaha merupakan hubungan ketergantungan, pengusaha selalu mempunyai posisi yang lebih kuat dibandingkan dengan pekerja. Ketimpangan posisi antara pekerja dan pengusaha telah disadari pemerintah dengan disahkan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pada tanggal 25 Maret 2003. Dalam undang-undang tersebut telah diatur secara terperinci mengenai hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Hubungan kerja merupakan suatu kesatuan yang saling mendukung untuk menunjang kinerja karyawan. Menciptakan suatu dorongan motivasi dan hal ini perlu penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pada hubungan kerja terjadi temuan permasalahan antara karyawan dan atasan serta karyawan sesama karyawan. Adapaun permasalahan yang dimaksud disini seperti adanya kinerja bawahan tidak sesuai yang di targetkan atasan seperti lamanya pengimputan data oleh karyawan sehingga target perusahaan tidak konsisten. Hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain juga masih rendah dalam hal kerja sama pekerjaan sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya sudah selesai menjadi terlambat. Hubungan yang kurang baik menjadi permasalahan yang seharusnya dapat segera di pecahkan oleh perusahaan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan secara terus menerus.

Menurut Hamali (dalam Steven 2020) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hamali (dalam Steven 2020) mengatakan komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Mangkunegara, (2018)

mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Wibowo (dalam Steven 2020) mengatakan bahwa komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender*.

Berdasarkan wawancara yang di lakukan peneliti kepada karyawan dalam hal komunikasi kerja PT. Minda Maheswari Persadamasih di temukan beberapa hal yang terjadi terkait komunikasi salah satunya *miss communication* dengan atasan, serta sesama karyawan yaitu seperti penyampaian instruksi yang kurang jelas dan kurang bisa di pahami karyawan atas apa yang di sampaikan atasan ke karyawannya seperti penyampaian informasi melalui media social atau kalimat yang sulit di pahami karyawan tentu hal ini menyebabkan keterlambatan pemahaman atas apa yang di instruksikan atasan ke karyawan dan menghambat tersalurnya alternatif yang perlu disampaikan atasan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan diperlukan lingkungan kerja yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Soetjipto (2008:87)”. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan,

sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Panjaitan Maludin (2017), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sunyoto dalam Panjaitan Maludin (2017) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Menurut Nur Shifaa Athirah Saidi (2019) berdasarkan temuan, lingkungan kerja memang dianggap penting dalam memastikan produktivitas karyawan, oleh karena itu, supervisor dalam organisasi dapat lebih melibatkan karyawannya dalam perencanaan tugas dan pengambilan keputusan serta menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya. Para karyawan. Berdasarkan temuan, bekerja lingkungan sangat penting dalam memastikan karyawan produktifitas. Karena itu, selain menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan mereka, supervisor harus sering terlibat dengan karyawan mereka, terutama dalam perencanaan tugas dan pengambilan keputusan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik

terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada lingkungan kerja PT. Minda Maheswari Persada ada di temukan keluhan karyawan atas ketidak nyamanan saat bekerja di sebabkan adanya renovasi ruangan kantor perusahaan yang mengakibatkan kurang kondusifnya ruangan saat bekerja dan sempitnya ruangan kerja menyebabkan suasana kerja yang terganggu dan serta adanya tempatpekerjaanyangbelumtertatarapi karena renovasi yang belum selesai, meskipun begitu karyawan harus tetap bekerja dan melakukan aktifitas seperti biasa tanpa mengurangi semangat dan tanggung jawab saat bekerja.

Berdasarkan dari latar belakang dan fenomena diatas maka penelitian tertarik dan termotivasi untuk mengambil judul **“Analisis Hubungan Kerja, Komunikasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minda Maheswari Persada”**.

1.2. Identifikasi masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka Penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan

1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta hubungan kerja antara sesama rekan kerja masih terjadi mis persepsi atau hubungan yang tidak harmonis sehingga tidak seefisien mungkin dalam bekerja.
2. Kurangnya komunikasi antara bawahan dan atasan serta antara sesama karyawan sehingga terjadinya miskomunikasi di dalam bekerja

3. Tidak kondusifnya lingkungan kerja yang ada di perusahaan yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan disaat bekerja.

1.3. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minda Maheswari Persada?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Minda Maheswari Persada?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Minda Maheswari Persada?
4. Apakah hubungan kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Minda Maheswari Persada?

1.4. Pembatasan masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, maka Penulis berpandangan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, Penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan variabel yang sesuai dengan judul penelitian yang Penulis ambil, yaitu. Analisis hubungan kerja, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Minda Maheswari Persada Objek penelitian Pada PT. Minda Maheswari Persada.

1.5. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Penulis dalam sebuah penelitian. Oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minda Maheswari Persada.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minda Maheswari Persada.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minda Maheswari Persada.
4. Untuk mengetahui apakah hubungan kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minda Maheswari Persada.

1.6. Manfaat penelitian

Penelitian yang Penulis lakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti, instansi, dan pembaca :

1. Bagi peneliti

Peneliti berharap dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan, Dengan mengetahui bahwa jika kemampuan kompetensi karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan dan hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta mendapatkan ilmu khususnya dari teori manajemen sumber daya manusia yang terbaru dari penelitian ini, dan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen

2. Bagi perusahaan

Peneliti berharap dari penelitian ini, perusahaan dapat menerima gambaran, bahan pertimbangan, serta solusi agar perusahaan ini dapat mengambil keputusan dimasa yang akan datang untuk meningkatkan kompetensi kerja dan hubungan kerja agar mencapai kinerja yang maksimal

3. Bagi pembaca

Peneliti Berharap dari penelitian ini, dapat menambah referensi bagi perpustakaan yang berada di lingkungan Universitas Maritim Raja Ali Haji

1.7. Sistematika penulisan

Dalam sistematika penulisan ini dimaksudkan agar memberikan gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang penjelasan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menjelaskan yang berkaitan dengan kajian pustaka yang menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian

terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metodologi penelitian yang menguraikan tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.