

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu negara kepulauan terbesar, Transportasi laut sangat dibutuhkan di Indonesia untuk mendistribusikan muatan barang hingga ke berbagai daerah. Melihat perkembangan usaha Bidang Logistik akhir-akhir ini, khususnya logistik bidang pelayaran yang menjadi salah satu transportasi paling penting saat ini baik di Indonesia maupun luar negeri yang menjadi perhatian khusus pemerintahan Joko Widodo (Jokowi). Berdasarkan fakta, usaha pengiriman barang di seluruh dunia 90% dilakukan lewat armada transportasi laut, ini berarti peranan perusahaan pelayaran sendiri sangat penting untuk keberlangsungan usaha industri global. Di era digital seperti saat ini Bisnis usaha pelayaran khususnya angkutan barang melalui laut akan terus menghadapi persaingan yang sangat ketat, karena Jasa Transportasi Laut telah menjadi kebutuhan dasar masyarakat.

Perusahaan pelayaran selalu identik dengan pengurusan dokumen mengingat penggunaan dokumen ini sudah menaungi kegiatan *Shipping* Indonesia maupun luar negeri. PT.Multi Mitra Baruna adalah sebuah perusahaan logistik pelayaran yang menjual jasanya ke konsumen. Perusahaan ini telah memberikan banyak manfaat yang dapat dirasakan oleh masyarakat Indonesia terkait pengiriman barang menuju luar pulau. Perusahaan pelayaran ini berfokus kepada kegiatan pengurusan dokumen muatan kapal serta pendistribusian berbagai macam barang ke seluruh dunia. PT.Multi Mitra Baruna berusaha meningkatkan usaha dalam bidang pelayaran dan melayani pengguna jasa sebaik mungkin sehingga kepercayaan dan kepuasan konsumen sebagai pengguna jasa juga akan maksimal.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin tinggi membuat perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, Hasil kinerja yang baik adalah karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, Disiplin Kerja dan faktor-faktor lainnya.

Fasilitas Kerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja karena fasilitas kerja merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pekerjaan. Menurut Jufirzen dan Hadi (2021:36), fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Tabel 1.1 Fasilitas Yang Disediakan di PT.Multi Mitra Baruna

No.	Sarana dan Prasarana	Yang Dibutuhkan	Realisasi	Keterangan
1	Komputer	19 Unit	14 Unit	Belum Memadai
2	Laptop	7 Unit	6 Unit	Belum Memadai
3	Printer Standar	8 Unit	5 Unit	Belum Memadai
4	Meja	20 Unit	20 Unit	Memadai
5	Kursi	20 Unit	20 Unit	Memadai
6	Ruangan yang nyaman	1 Unit	1 Unit	Memadai
7	Lemari Arsip	8 Unit	6 Unit	Belum Memadai
8	Telepon (Fax)	20 Unit	20 Unit	Memadai
9	Mesin Fotocopy	1 Unit	1 Unit	Memadai

10	Internet (Wi-fi)	4 Unit	3 Unit	Belum Memadai
11	Ruang Meeting	1 Unit	1 Unit	Memadai
12	Ruang Makan (Pantry)	1 Unit	1 Unit	Memadai
13	Ruang Ibadah	1 Unit	1 Unit	Memadai
14	Ac	5 Unit	3 Unit	Belum Memadai

Sumber: PT.Multi Mitra Baruna, 2023

Diketahui bahwa pada PT.Multi Mitra Baruna fasilitas yang disediakan belum cukup memadai, hal ini disebabkan karena keterbatasan anggaran sehingga untuk keperluan sarana dan prasarana kantor belum bisa terpenuhi secara maksimal. Dengan adanya fasilitas kerja yang belum memadai sesuai dengan yang dibutuhkan tersebut dapat menghambat pelaksanaan kegiatan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang harus diperhatikan dan dikembangkan agar kinerja pegawai meningkat adalah komunikasi. Menurut Hasibuan (2022:230), salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi kesimulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penerapannya, komunikasi yang terjadi pada PT. Multi Mitra Baruna masih memiliki kendala yang berhubungan dengan komunikasi antar pegawai yaitu, karena pegawai secara sadar maupun tidak sadar cenderung membentuk kelompok sendiri-sendiri berdasarkan bidang kerjanya, mereka jarang berinteraksi satu sama lain dalam bidang pekerjaan yang berbeda. Hal ini menyebabkan kurangnya informasi yang menyangkut tugas dan tanggung jawab antara pegawai.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Syarief dkk (2022:136), disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil kinerja yang baik.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan pada PT.Multi Mitra Baruna Pada Tanggal 06 Juni 2022 (Jam Kerja 08:40-17:00)

DEPARTE MENT	FIRST TIME ZONE		SECOND TIME ZONE		KETERANGAN
	On-Duty	Off-duty	On-Duty	Off-duty	
Marketing			09 : 02	17 : 08	Terlambat
Cashier	08 : 34			17 : 11	Tidak Terlambat
Eksportir	07 : 44			17 : 01	Tidak Terlambat
Accounting	08 : 02			13 : 50	Pulang Lebih Awal
Customer Service			09 : 09	17 : 31	Terlambat
Finance	07 : 45			17 : 19	Tidak Terlambat
Tax			09 : 10	17 : 28	Terlambat

Sumber: PT.Multi Mitra Baruna, 2023

Pada PT.Multi Mitra Baruna tingkat disiplin dan kesadaran diri para karyawan maupun atasan dalam menaati peraturan terindikasi masih rendah. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan dalam 1 hari tingkat absensi yang semakin mengalami perubahan atau menurun seperti, keterlambatan masuk kerja, hingga pulang lebih awal dari waktu pulang yang sudah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Multi Mitra Baruna. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, faktor-faktor yang menjadi

penghambat kurangnya komunikasi serta dampak dan upaya menangani keterlambatan datang karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah variabel X (Fasilitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Multi Mitra Baruna ?
2. Apakah pengaruh variabel X (Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Multi Mitra Baruna?
3. Apakah variabel X (Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) pada PT. Multi Mitra Baruna ?
4. Apakah variabel X (Fasilitas Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2) Dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Multi Mitra Baruna ?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Mitra Baruna

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja. Hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan acuan bagi pihak kampus guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1 Teori Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Asri dkk (2019:12), fasilitas fisik pada dasarnya merupakan sarana pendukung untuk kelancaran pelaksanaan tugas terutama yang ditekankan dalam hal ini adalah pelayanan kepada masyarakat. Tanpa adanya dukungan fasilitas kerja yang memadai berdampak pada lambatnya proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut Anandita dkk (2021:888), semakin baik fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja karyawan. Menurut Jufirzen dan Hadi (2021:36), fasilitas diartikan sebagai salah satu faktor penunjang kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh suatu perusahaan, fasilitas kerja yang baik dengan alat yang sesuai mendukung kinerja karyawan lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya fasilitas fisik yang lengkap akan membantu karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

1.5.2 Teori Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2022:230), salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran komunikasi kesimulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai Menurut Riono dkk

(2020:146), jika komunikasi antarpegawai baik secara horisontal maupun vertikal berjalan dengan baik, para pegawai memiliki budaya kerja organisasi yang normatif baik, para pegawai memiliki rasa komitmen loyalitas yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Menurut Riono dkk (2020:43), peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung pada seberapa besar pegawai dapat gaya komunikasi di antara mereka atau ke atasan atau pimpinan di dalam organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi. Dapat disimpulkan bahwa dengan komunikasi yang lancar akan membuat karyawan mampu bekerja dengan alur yang baik dalam meningkatkan kinerja.

1.5.3 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

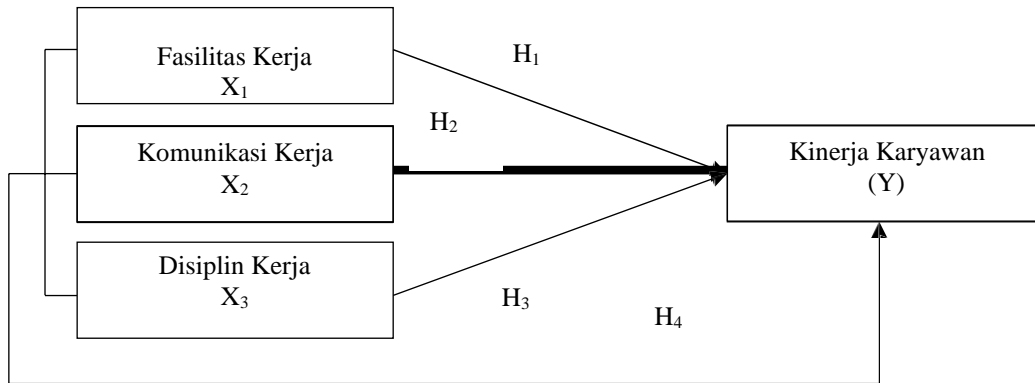
Menurut Syarief dkk (2022:136), disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil kinerja yang baik. Menurut Sinambela (2016:333), dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Nurjaya (2021:68), oleh karenanya kedisiplinan tidak dapat dilupakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai yang baik mempercepat kinerja, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian kinerja.

1.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3 Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	X1 : Disiplin Kerja X2 : Lingkungan Kerja X3 : Motivasi Kerja Y1 : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh hasilnya bahwa disiplin, lingkungan dan motivasi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai
2.	Anandita (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Disiplin Kerja X2 : Komunikasi Y1 : Kinerja	Dari hasil pengujian regresi linier berganda penelitian ini menghasilkan bahwa disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Asri (2022)	Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai	X1 : Kompensasi X2 : Fasilitas Kerja X3 : Kepemimpinan Y1 : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, fasilitas kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.7. Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya harus di uji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.
- H2: Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.
- H4: Fasilitas Kerja, Komunikasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mitra Baruna.