

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Masalah meningkatkan kinerja sumber daya manusia erat kaitannya dengan karyawan, karena kinerja karyawan menggambarkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hal ini dapat dilihat pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia yang beralamat di Jalan Putri Hijau, Kompleks Graha Niaga Blok C No. 5A Medan adalah perusahaan bisnis yang bergerak di bidang muatan & peti kemas barang, khususnya bergreak di bidang EMKL dan domestic freight forwarders. Pengiriman container via laut ke seluruh wilayah di Indonesia, meliputi : Medan, Padan, Palembang, Pekanbaru Makassar, Surabaya, SAmarinda, Balikpapan, Pontianak, Banjarmasin, Manado, Batam, Kupang, dan sebagainya. Dalam proses pengiriman barang, perusahaan mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Dengan pemberlakuan jam kerja yang terbatas, para karyawan harus mampu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan setiap harinya.

Berdasarkan pengamatan selama lima tahun terakhir menunjukkan adanya penurunan jumlah pengangkutan, dimulai dari 2014 sebesar 11.329 ton sampai kepada tahun 2018 sebesar 6.666 ton. Adanya penurunan kinerja karyawan dikarenakan sewaktu bekerja, karyawan belum mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik dan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Berdasarkan lima tahun terakhir digambarkan adanya peningkatan *turnover* karyawan PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, yang mengakibatkan berkurangnya jumlah karyawan dari tahun 2014 sebanyak 139 orang ke tahun 2018 sebanyak 125 orang. Hal ini kemungkinan bisa dikarenakan adanya peningkatan ketidakpuasan kerja karyawan. Beberapa alasan yang menguatkan kemungkinan tersebut adalah karyawan merasa hasil kerjanya kurang dihargai oleh pimpinan, meskipun mereka sudah bekerja keras semaksimal mungkin, adanya tawaran gaji (upah) yang lebih menarik di tempat kerja yang lain dan adanya jenjang prospek karir yang lebih cerah di tempat kerja yang lain.

Selain kepuasan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengawasan. Berdasarkan lima tahun terakhir digambarkan adanya peningkatan target kerja yang belum tercapai dari PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia, dari tahun 2014 sebanyak 171 ton ke tahun 2019 sebesar 1.234 ton, hal ini diduga dikarenakan kurangnya pengawasan oleh manajemen perusahaan dan pengawasan yang tidak sesuai jadwal dan manajemen perusahaan tidak memeriksa hasil produksi, dan hanya mempercayakan kualitas dan kuantitas hasil produksi dari pernyataan beberapa orang karyawan yang dianggap sudah cukup baik.

Faktor komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan data dari bulan Januari sampai Juni 2019 didapatkan kesalahan dari setiap divisi dan dari level staf maupun manajer seperti manajer pemasaran yang salah komunikasi dengan bagian gudang, kesalahan memberikan informasi daerah penjualan oleh divisi pemasaran kepada operasional, dan kesalahan komunikasi lainnya.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah ini adalah :

1. Terdapat indikasi bahwa kepuasan kerja rendah terlihat dari masih tinggi karyawan yang keluar selama tahun 2014-2018 yang dikarenakan cenderung karyawan merasa hasil kerjanya kurang dihargai oleh pimpinan, adanya tawaran gaji (upah) yang lebih menarik di tempat kerja yang lain dan adanya jenjang prospek karir yang lebih cerah di tempat kerja yang lain.
2. Terdapat indikasi bahwa kurangnya pengawasan terlihat dari rendahnya pencapaian kerja karyawan selama tahun 2014-2018 yang dikarenakan manajemen perusahaan tidak melakukan pengawasan sesuai jadwalnya dan manajemen perusahaan tidak memeriksa hasil kerja karyawan.
3. Terdapat indikasi bahwa kurangnya komunikasi antar divisi/jabatan terlihat dari meningkatnya jumlah kesalahan komunikasi selama bulan Januari-Juni tahun 2019 yang dikarenakan tidak adanya komunikasi terlebih dahulu antar divisi sehingga banyak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan terutama sering terjadi kekeliruan penyampaian data.
4. Terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan menurun terlihat dari menurunnya jumlah pengangkutan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia selama tahun 2014-2018 yang dikarenakan karyawan belum mampu menunjukkan kualitas kerja yang baik dan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

I.3 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (2016:141), kepuasan kerja memiliki dampak langsung kepada kinerja. Seseorang yang mendapat kepuasan kerja tinggi mengarah pada orang yang memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Rahardjo (2016:132) menyatakan bahwa adanya keterkaitan kepuasan dengan kinerja karyawan, karena kepuasan kerja dapat menimbulkan penambahan kinerja atau prestasi sehingga pekerja dapat lebih produktif.

Menurut Novita (2016:40) mengatakan bahwa seseorang dengan perasaan positif tentang pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja sedangkan seseorang dengan perasaan negatif tentang pekerjaan tidak akan mendapatkan kepuasan kerja.

I.4 Teori Tentang Pengawasan

Menurut pendapat Feriyanto dan Triana (2015:63) mengatakan bahwa pekerjaan yang tidak memiliki perencanaan dan pengawasan yang tepat akan memberikan dampak tidak tercapainya tujuan perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan menurun.

Menurut pendapat Busro (2018:147), pengawasan yang dijalankan dengan baik dan kontinu sanggup menghasilkan rangsangan untuk semangat bekerja dari karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Alfahmi (2016:6) menyatakan bahwa semakin baik pengawasan dalam sebuah perusahaan berarti kegiatan karyawan sesuai dengan permintaan perusahaan sehingga dapat menciptakan produktivitas dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

I.5 Teori Tentang Komunikasi

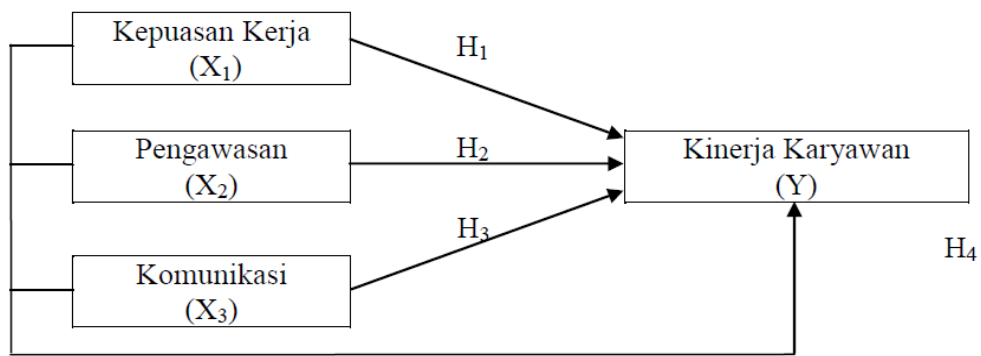
Menurut pendapat Supomo dan Nurhayati (2018:157), dengan berkomunikasi baik dan benar, maka akan berdampak positif terhadap kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yang berarti apabila komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik, semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut pendapat Feriyanto dan Triana (2015:154), demi membentuk pekerjaan yang baik diperlukan komunikasi yang lancar dalam perusahaan, karena dapat menyebabkan adanya saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang individu.

Menurut pendapat Nglimun (2017:86), seorang manajer yang berkomunikasi efektif jika dapat membangkitkan kesadaran kesadaran, kegairahan, dan kegembiraan menimbulkan suasana yang dapat memberikan hasil kerja yang memuaskan.

I.6 Kerangka Konseptual

Peningkatan kinerja perusahaan sangat membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya. Dikarenakan karyawan merupakan salah satu set penting bagi perusahaan, ada tiga hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerja perusahaan yaitu kepuasan kerja, pengawasan dan komunikasi. Berikut gambaran kerangka konseptual yang memuat hubungan kepuasan kerja, pengawasan, komunikasi dengan kinerja karyawan.



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

I.7 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis ini adalah:

- H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia.
- H₂ : Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia.
- H₃ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia.
- H₄ : Kepuasan kerja, pengawasan, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lautan Benua Nusantara Indonesia.