

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Pada jaman era globalisasi banyak sekali organisasi maupun perusahaan yang memfokuskan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal ini perusahaan harus dapat meneliti apa saja faktor yang bias memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menyelesaikan masalah tersebut SDM merupakan poin yang utama yang harus diperhatikan bagaimana perkembangannya karena adanya SDM yang bagus akan sangat membantu perusahaan dalam memaksimalkan kinerja.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Samudera Raya Berjaya yang merupakan sebuah perusahaan yang melayani jasa pengurusan *Clearance Import* dan *Ekspor* di kantor Pabean Bea dan Cukai Belawan. Berdasarkan awal dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam perusahaan tersebut menurun yang ditandai dengan peningkatan kesalahan kerja, penurunan ketelitian kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kurangnya kerja sama antara karyawan di dalam perusahaan.

Selain motivasi kerja, komunikasi kerja juga dapat menjadi salah satu faktor penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi ini. Komunikasi yang terlaksana antara karyawan masih belum efektif sehingga memicu peningkatan kesalahan kerja yang diakibatkan kurang pahamnya komunikasi yang terlaksana, kurang mendukungnya alat komunikasi sehingga belum dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugasnya seperti telepon kantor yang semakin menurunnya jumlahnya. Hal ini memicu sulitnya karyawan dalam bekerja sama dalam tim.

Lingkungan kerja diduga berperan aktif dalam penurunan kinerja karyawan. Dimana permasalahan lingkungan kerja karyawan ini adalah kebersihan di area perusahaan masih belum terjaga dengan baik, adanya konflik antara rekan kerja sehingga kurang kondusif, ventilasi yang masih kurang baik atau tidak ada di beberapa ruangan, beberapa ruangan mempunyai AC yang tidak dingin yang disebabkan *service* AC yang tidak rutin sehingga terkadang udara yang panas merusak konsentrasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang tidak baik ini menyebabkan penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan masalah perusahaan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Samudera Raya Berjaya”**.

### **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah penelitian diatas, beberapa masalah yang dapat penulis identifikasi adalah :

1. Minimnya motivasi kerja pada karyawan di dalam perusahaan.
2. Komunikasi yang terjadi masih kurang baik sehingga menyebabkan tingkat kesalahan kerja mengalami peningkatan
3. Lingkungan kerja perusahaan masih belum baik terlihat dari tingkat keluhan karyawan mengenai kebersihan dan sebagainya.
4. Kinerja karyawan mengalami penurunan dapat dilihat dari tidak tercapainya target perusahaan.

### **I.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi, batasan dan ruang lingkup masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian masalah ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di PT Samudera Raya Berjaya?
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di PT Samudera Raya Berjaya?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di PT Samudera Raya Berjaya?
4. Bagaimanakah pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samudera Raya Berjaya?

### **I.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Agar dapat mempelajari dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Samudera Raya Berjaya.
2. Agar dapat mempelajari dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Samudera Raya Berjaya.
3. Agar dapat mempelajari dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samudera Raya Berjaya.
4. Agar dapat mempelajari dan menganalisa pengaruh motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Samudera Raya Berjaya.

### **I.5. Teori tentang Motivasi**

#### **1.5.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Bangun (2012:313), “Motivasi dapat di definisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi seseorang agar dapat berperilaku seseorang agar dapat bertindak atau berperilaku (*to behave*) secara teratur”

Menurut Sunyoto (2013:1), “Motivasi kerja adalah dimana situasi situasi yang mendorong keinginan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai keinginannya”. Maka dalam perusahaan harus ada sesuatu yang mendorong karyawan dalam bekerja agar kinerja karyawan tidak menurun.

Menurut Priansa (2018:202), “Motivasi kerja merupakan sebuah tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan sesuai dengan pekerjaannya. Motivasi kerja yaitu proses yang memperlihatkan intensitas individu atau perorang, arah dan giat dalam mencapai tujuan perusahaan”.

#### **1.5.2. Indikator Motivasi**

Menurut Sopiah (2018:169), “Ada 3 karakteristik motivasi, yaitu:

1. Usaha,
2. Kemauan keras,
3. Arah dan tujuan

## **1.6. Teori Tentang Komunikasi**

### **1.6.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Fahmi (2016:163), “Komunikasi adalah pesan yang disampaikan yang dipakai oleh satu pihak ke pihak lain dari pesan secara langsung maupun dari media atau tidak langsung”.

Menurut Sopiah (2018:141), “Komunikasi didefinisikan sebagai penyimpanan atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi”.

Menurut Supomo (2018:158), “Komunikasi adalah suatu proses informasi yang didapatkan oleh satu pihak ke pihak lainnya, agar dapat mengetahui dan mengerti apa isi dari inti informasi yang disampaikan”.

### **1.6.2. Indikator Komunikasi**

Menurut Siswandi (2011:172), “Komunikasi efektif dengan lima hal berikut ini yakni :

1. Pengirim pesan, terdapat hal penting dalam menyampaikannya agar pihak yang menerima pesan tersebut dapat mengerti apa yang diinginkan oleh pihak pengirim.
2. Pesan atau berita, menjelaskan dalam bentuk lisan, tulisan kode maupun sandi.
3. Media, cara penyampaian informasi dari pihak pengirim berita kepada pihak penerima berita.
4. Penerima, penerima berita, pesan atau informasi harus dapat memahami atau mengerti berita, pesan atau informasi sebagaimana yang dipahami oleh pengirim pesan informasi.”

## **1.7. Teori Tentang Lingkungan Kerja**

### **1.7.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012:43), “Lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan dan kondisi yang ada disekitar para pekerja dan dapat berpengaruh terhadap diri pekerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan”.

Menurut Steve (2012:37), “Lingkungan kerja yaitu semua yang berhubungan dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja”.

Menurut Sedarmayanti (2015:27), “Suatu kondisi lingkungan kerja yang akan dianggap baik atau sesuai apabila karyawan dalam perusahaan dapat melakukan kegiatan dengan optimal, sehat, aman dan nyaman”.

### **1.7.2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Darodjat (2015:168), “Terdapat indikator yang dapat dijadikan tolak ukur lingkungan kerja yang ideal, yaitu : (1) kebijakan – kebijakan yang sehat, 2) supervise yang kompeten, 3) teman yang menyenangkan 4) lingkungan kerja yang nyaman”.

## **1.8. Teori Tentang Kinerja Karyawan**

### **1.8.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno, (2013:177), “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat dipantau dari aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah diperintahkan oleh suatu perusahaan”.

Menurut Amir (2015:81), “Kinerja diartikan sebagai konsep yang abstrak dan diperlukan arti tertentu menyebutkan atributnya harus secara terperinci dan lengkap”.

Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu”.

### **I.8.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Moehariono (2014:113), “Terdapat ukuran indikator kinerja karyawan yang terbagi atas enam katagori, yaitu sebagai berikut:

1. Efektif,
2. Efisien,
3. Kualitas,
4. Ketepatan waktu,
5. Produktivitas dan
6. Keselamatan”.

### **I.9. Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa (2016:213), “Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif”.

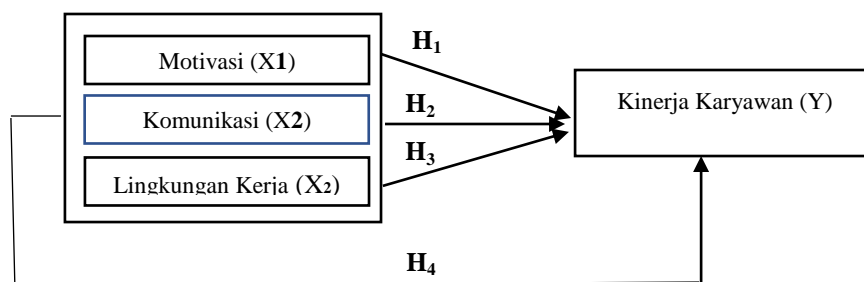
### **I.10. Teori Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dan Coulter (2013:77), “Komunikasi ialah perpindahan dan pemahaman makna. Perpindahan makna berarti bahwa jika informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi belum dilakukan.”

### **I.11. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Badriyah (2016:184) “Kinerja karyawan bisa memengaruhi berbagai faktor baik yang saling berhubungan dengan manusia maupun lingkungan kerja, baik secara internal maupun eksternal perusahaan.”

### **I.12. Kerangka Konseptual**



**Gambar I.1. Kerangka Konseptual**

### **I.13. Hipotesis Penelitian**

Menurut Suryabrata (2013:21), “Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, hipotesis adalah sebuah kesimpulan yang sementara bagaimana pengaruh antara dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Hipotesis dari penelitian ini yaitu :

- H<sub>1</sub> : Motivasi mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Raya Berjaya.
- H<sub>2</sub> : Komunikasi mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Samudera Raya Berjaya.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja mempengaruhi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Raya Berjaya
- H<sub>4</sub> : Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Raya Berjaya.