BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan memiliki peran yang signifikan dalam industri kepelabuhan. Pelabuhan sebagai infrastruktur transportasi laut mempunyai posisi yang sangat penting dan strategis untuk pertumbuhan industri dan perdagangan serta memberikan kontribusi bagi perekonomian dan pembangunan nasional karena merupakan bagian dari mata rantai dari sistem transportasi maupun logistik. Hal ini menjadi modal sekaligus peluang Perseroan untuk mengoptimalkan produktifitas dan kinerja Perusahaaan.

Menyadari hal tersebut, Perseroan terus melakukan transformasi dan perbaikan internal serta peningkatan kualitas layanan untuk memastikan tercapainya kinerja terbaik dan pertumbuhan berkelanjutan. Peningkatan kinerja secara tidak langsung menambah peran dan kontribusi Perseroan dalam pemerataan pembangunan untuk terciptanya kesejahteraan rakyat. Pada saat yang sama, Perseroan menjaga komitmen atas pelaksanaan tanggung jawab sosial melalui Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) sebagai kontribusi secara langsung terhadappemberdayaan dan peningkatan ekonomi masyarakat. Perseroan menyakini bahwa keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh indikator ekonomi. Karena itulah, Perseroan senantiasa berusaha menyeimbangkan aktivitas lingkungan, sosial dan tata kelola, dengan menerapkan Triple Bottom Line (people, planet dan profit) untuk tumbuh keberlanjutan. Keberhasilan dan prestasi yang diperoleh merupakan hasil pengelolaan proses

bisnis yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan, dimana nilai ekonomi sebagai manfaat yang dicapai perusahaan, menjadi tanggung jawab sosial yang harus ditunaikan untuk tumbuh bersama secara berkelanjutan.

Saat ini PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan semakin memahami pentingnya mempertahankan pegawai sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Namun disisi lain pegawai juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, hal tersebut perlu menjadi bagian bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan, Ruhyaningtias, (2013:100). Oleh sebab itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting, dimana kinerja pegawai memegang peranan penting dalam hal kelangsungan organisasi.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang

erat dengan masyarakat luas sebagai publik yang diukur dari kinerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai), PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan, karena kualitas kehidupan kerja merupakan pemenuhan akan kebutuhan yang berbeda dari setiap pegawai termasuk kebutuhan sosialnya, harga diri, dan pengakuan atas setiap keahlian, Farjad at.al (2013:450). Penelitian terdahulu dari Muh.Ryan Rizaldhy Iksan (2013) dan Frida Agasti Indaswari (2014), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpemngaruh signifikan terhadap kinerja. Kualitas kehidupan kerja para pegawai di PT. Pelindo I Cabang Belawan ini dapat dikatakan cukup baik, jika dilihat dari segi gaji beserta tunjangan yang didapat oleh para pegawai, akan tetapi masih sering terjadi permasalahan seperti kurang kreatifnya pegawai dalam bekerja dan masih ada pegawai yang kurang disiplin, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadirannya. Selain itu perusahaan ini juga sangat memperhatikan perkembangan para pegawainya, yaitu dengan cara melakukan pemantauan terhadap peningkatan kemampuan para pegawai. Para pegawai juga sangat sering memperoleh pelatihan-pelatihan ataupun seminar yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan juga di sesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan oleh masing-masing divisi, mengingat di dalam perusahaan terdapat 11 divisi yang juga membutuhkan keterampilan yang berbeda-beda pula. Dengan demikian diharapkan dapat menggali dan juga memotivasi para pegawai untuk menonjolkan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai.

Selain faktor kualitas kehidupan kerja, faktor komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Amanda Carolina Lakoy (2015) dan Eka Yulianti (2017), yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di dalam suatu perusahaan yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan (individu), ataupun secara bersama-sama yang membutuhkan modal besar yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut yang dalam mengelola usahanya, dibantu oleh para pegawai (Abdurrahmat, 2006:21). Oleh sebab itu, antara pimpinan perusahaan dengan pegawai harus bekerja sama dan terjalin komunikasi yang baik dan solid tanpa memandang tingkat jabatan agar tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal.

Seorang pegawai yang mempunyai ide besar tidak akan bermanfaat bagi perusahaan bila tidak dapat mengekspresikan secara jelas dan persuasif. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi yang baik karena kegiatan perusahaan tidak akan lepas dari komunikasi. Dalam melakukan komunikasi, seorang pegawai harus mampu berkomunikasi dan saling berinteraksi, baik dengan bawahan maupun atasannya yang berbeda latar belakang dan berbagai daerah masing-masing yang mempunyai adat dan ciri khas. Oleh karena itu jika komunikasi dapat terjalin dengan baik dan berjalan lancar antara pimpinan dan pegawai, maka akan menjadikan kinerja pegawai menjadi lebih

maksimal karena pegawai akan merasa nyaman dan enjoy ketika bekerja di perusahaan tersebut.

Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun eksternal. Ketahanan organisasi tersebut sangat ditentukan oleh komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara manusia berkomunikasi antar satu sama lain yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan.

Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi. Komunikasi organisasi sebagai derajat atau tingkat informasi tentang pekerjaan yang dikirimkan organisasi untuk anggota dan diantara anggota organisasi.

Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (frame of references) dan kesamaan pengalaman (field of experience) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak bisa dilepaskan dari budaya paternalistik yaitu atasan jarang sekali atau tidak pernah memberikan kepada bawahannya untuk bertindak sendiri, untuk mengambil inisiatif dan mengambil keputusan. Hal ini disebabkan karena komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan bersifat formal dimana adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan bawahan. Sehingga konsekuensi dari perilaku ini bahwa para bawahannya tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Fenomena komunikasi dalam bekerja di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan diantaranya komunikasi antara atasan dengan bawahan kurang berjalan baik, dan komuniksi antara sesama rekan kerja terkadang juga masih sering terjadi hambatan seperti salah menterjemahkan maksud perintah atasan dalam bekerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penulis tertarik untuk megadakan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1. Kurangnya kreativitas pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2. Disiplin pegawai masih kurang baik
- 3. Komunikasi antara atasan dengan bawahan kurang berjalan baik
- 4. Komuniksi antara sesama rekan kerja terkadang juga masih sering terjadi hambatan

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai PT.
 Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- 2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai
 PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT.
 Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
- Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil kajian ini bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh manajer PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan sehingga kinerja pegawai dapat lebih baik lagi.

2. Bagi Akademis

Diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan memperkaya ragam penelitian yang telah dibuat oleh mahasiswa, terutama dalam pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pembaca dan lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang kualitas kehidupan kerja maupun dapat dijadikan sebagai acuan penelitian sejenis selanjutnya. Selain itu dapat memberikan wawasan-wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi dan kinerja. Sehingga dapat diambil langkah yang tepat untuk mengevaluasi pimpinan perusahaan dalam melakukan perbaikan kualitas kerja agar kinerja para pegawai meningkat.