

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia sebagai salah satu negara berkembang yang sedang melaksanakan pembangunan di bidang ekonomi maupun bidang lainnya yang berdampak pada meningkatnya kebutuhan bahan bakar minyak. Dengan pertumbuhan penduduk yang sangat pesat maka kebutuhan akan bahan bakar minyak juga semakin bertambah. Kapal merupakan sarana transportasi laut untuk melakukan perpindahan barang dari satu tempat ketempat yang lain dengan cepat, aman, baik dalam maupun luar negeri.

Peranan pengangkutan sangat penting bagi kehidupan sosial ekonomi penduduk Indonesia. Dengan tercapainya peranan pengangkutan, masyarakat Indonesia dapat meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kemajuan teknologi yang berkembang dengan pesat karena pengangkutan berperan sekali dalam menciptakan suatu pola distribusi nasional yang dinamis.

Meningkatnya usaha pada sektor pengangkutan menunjukkan tingginya persaingan bisnis yang terjadi pada industri ekspedisi. Hal tersebut menuntut setiap perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi untuk memiliki keunggulan bersaing agar dapat menjaga eksistensinya pada persaingan industri pengangkutan yang semakin kompetitif. Menurut Samekto dan Soejanto (2014), keunggulan bersaing berkelanjutan adalah hasil dari sebuah implementasi strategi yang sesuai.

PT. Adovelin Raharja Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa layanan pengiriman untuk perusahaan minyak dan gas.

Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan 105. Sebagai perusahaan, PT. Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnis secara organik ke lebih banyak ragam layanan pengiriman. Dalam melakukan pengiriman barang, PT. Adovelin Raharja memerlukan alat pengepakan barang yaitu plat metal box yang merupakan tempat meletakkan barang yang akan dikirim agar barang tersebut tersusun rapi dan aman dalam pengirimannya. Setelah melakukan pengiriman barang, plat metal box akan dicek kembali dalam segi pemeliharaan, pembersihan dan perbaikan agar dalam pengiriman berikutnya plat metal box dapat digunakan secara lebih aman.

Seiring dengan berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin banyak, membuat para pengusaha menghadapi persaingan yang kompetitif, hal tersebut disebabkan oleh para pengusaha untuk menciptakan usaha yang semakin bertambah. Salah satu bentuk usaha yang semakin banyak yaitu pada industry makanan. Oleh karena itu setiap perusahaan di tuntut untuk selalu memiliki inoasi serta keahlian yang kompeten agar mampu bersaing secara sehat. Bagi perusahaan untuk selalu memiliki inovasi serta keahlian yang baik dibutuhkan sumber daya manusia yang baik pula.

Dalam perusahaan, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. sumber daya manusia sendiri merupakan salah satu aset penting yang harus dijaga serta dipelihara oleh perusahaan, karena Sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama dalam mengelola kegiatan untuk keberlangsungan suatu perusahaan dalam menjalankan visi misi yang telah terbentuk. Pada dasarnya sumber daya manusia

dalam suatu perusahaan merupakan tenaga kerja yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan, hal ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam perusahaan. Sumber daya manusia pada perusahaan jika bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan pun akan berkembang dengan baik. Menurut Rizaldi (2021) Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja manusia yang bekerja disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Salah satu yang membuat perusahaan berkembang yaitu disebabkan oleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja Karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan akan meningkat (Budiarti, 2020). Perkembangan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik. Kinerja merupakan suatu perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian atas hasil kerja. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya suatu tujuan dari perusahaan. tinggi rendahnya kinerja karyawan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan hasil dalam perkembangan suatu perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula perkembangan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan atas suatu pekerjaannya. Kinerja artinya hasil keluaran atau tingkat pada bandingan

menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku output kerja, kriteria yang sudah dipengaruhi terlebih dahulu ataupun sasaran atau target dan telah dipikirkan keseluruhan (Budiarti, 2021). Dalam melaksanakan tugas yang diberikan semua karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya, karena jika kinerja karyawan tidak baik, perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya (Pakpahan *et al.*, 2019). Hal ini didukung dengan survey awal yang disebarakan kepada 30 karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Survey awal Kinerja karyawan**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Kualitas Kerja</b>					
1	Saya dapat memenuhi kualitas pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	76,6%	23,4%	100%
<b>Kuantitas</b>					
2	Saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	76,6%	23,4%	100%
<b>Ketepatan Waktu</b>					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan.	Frekuensi	13	17	30
		Persentase	43,3%	56,7%	100%
<b>Efektifitas</b>					
4	Saya mampu mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawab saya jika dibutuhkan perusahaan.	Frekuensi	6	24	30
		Persentase	20%	80%	100%
<b>Kemandirian</b>					
5	Saya dapat mengambil keputusan dalam mendukung/menyelesaikan pekerjaan untuk kepentingan bersama.	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83,3%	16,7%	100%

*Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022*

Hasil survey mengenai variabel kinerja karyawan, dapat dilihat dari Tabel 1.4 menunjukkan dari 30 responden yang menjawab tidak sebanyak 17 atau sebesar 56,7%, terdapat beberapa karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, hal ini membuat target dari

perusahaan akan terhambat. Ada pun hasil dari 30 responden menjawab tidak sebanyak 24 atau sebesar 80%, terdapat karyawan yang tidak mampu mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawabnya, karyawan tidak ingin menambah pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya karena tidak ingin mengambil risiko ataupun jika mereka mengerjakan pekerjaan lain akan membuat pekerjaannya semakin menumpuk dan tidak cepat selesai.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi suatu perusahaan yaitu kinerja karyawannya. Persoalan karyawan biasanya disebabkan oleh berbagai macam salah satunya yaitu komunikasi.

Dalam suatu organisasi komunikasi memiliki peran yang penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan agar dalam organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi (Abriyoso, 2022). Komunikasi yang dibangun di dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat komunikasi yang baik dilakukan antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, bawahan dengan bawahan, bawahan dengan atasan. Komunikasi akan berjalan dengan baik jika faktor-faktor yang mendukung digunakan dengan baik, faktor-faktor tersebut yaitu berusaha memperoleh umpan balik, menggunakan bahasa yang benar untuk memahami isi pesan (Humaira, 2022). Dengan adanya komunikasi yang baik dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan teratur. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini

didukung dengan survey awal yang disebarakan kepada 30 karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**Survey awal Komunikasi**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Kemudahan dalam memperoleh informasi</b>					
1	Komunikasi dengan sesama rekan kerja ataupun atasan dapat memudahkan saya dalam memperoleh informasi seputar pekerjaan.	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93,3%	6,7%	100%
<b>Intesitas Komunikasi</b>					
4	Saya berkomunikasi dengan baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan.	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93,3%	6,7%	100%
<b>Efektivitas Komunikasi</b>					
3	Saya sering berkomunikasi secara langsung (tatap muka) dengan atasan.	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	90%	10%	100%
<b>Tingkat pemahaman pesan</b>					
4	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai isi pesan yang dikomunikasikan dengan atasan.	Frekuensi	12	18	30
		Persentase	40%	60%	100%
<b>Perubahan Sikap</b>					
5	Proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam bekerja.	Frekuensi	11	19	30
		Presentasi	36,6%	63,4%	100%

*Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022*

Berdasarkan hasil survey awal mengenai variabel Komunikasi dapat dilihat dari Tabel 1.1 menunjukkan dari 30 responden yang menjawab tidak 18 atau sebesar 60%, karyawan terkadang tidak dapat memahami isi pesan yang disampaikan oleh atasan, hal ini membuat karyawan tidak melakukan apa yang dikomunikasikan oleh atasan dengan isi pesan yang mungkin itu berkaitan mengenai pekerjaan. Adapun hasil lain yang menunjukkan dari 30 responden menjawab tidak sebanyak 19 atau sebesar 63,4%, karyawan tidak menangkap atau mengabaikan komunikasi yang dilakukan dengan sesama karyawan lain sehingga tidak dapat mempengaruhi sikap atau attitude karyawan.

Selain Komunikasi, Komitmen juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan dalam menjaga kelangsungan perusahaan tersebut yaitu dapat menimbulkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Menurut Wibowo (2014:428) Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Komitmen organisasi yang adil terhadap semua karyawan akan membuat mereka tetap fokus pada pekerjaan yang diberikan, tanpa perlya harus meniadakan setiap perbedaan yang ada di antara para karyawan (Rizaldi 2021). Hal ini didukung dengan survey awal yang disebarakan kepada 30 karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**  
**Survey awal Komitmen**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Afektif</b>					
1	Saya merasa nyaman berada dalam perusahaan ini.	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93,3%	6,7%	100%
2	Saya berkeinginan untuk menghabiskan masa bakti kerja di perusahaan ini.	Frekuensi	28	2	30
		Presentase	93,3%	6,7%	100%
<b>Continue</b>					
3	Saya berkeinginan untuk melanjutkan pekerjaan ini karena keuntungan yang di dapat.	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83,3%	16,7%	100%
4	Sulit bagi saya meninggalkan pekerjaan ini karena takut tidak mendapatkan pekerjaan ditempat lain	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	80%	20%	100%
<b>Normatif</b>					
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab pada perusahaan ini.	Frekuensi	27	3	20
		Persentase	90%	10%	100%

*Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022*

Berdasarkan hasil survey awal mengenai variabel Komitmen dapat dilihat dari Tabel 1.2 menunjukkan dari 30 responden yang menjawab tidak sebanyak 24 responden atau sebesar 80%, diindikasikan bahwa terdapat karyawan yang akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan lain bila keluar dari perusahaan yang mereka sedang bekerja. Hal tersebut membuat karyawan berfikir jika mereka keluar belum tentu perusahaan lain menerimanya karena akan tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka sedang jalani. Hal ini membuat karyawan lebih memilih untuk tetap melanjutkan bekerja di perusahaan yang mereka bekerja walaupun mereka ingin mencari pekerjaan lain atau pengalaman baru jika berada di perusahaan lain.

Adapun faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh perusahaan tersebut (Wibowo, 2014). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan seseorang ditempat kerja pada berbagai tingkatan, pengetahuan, dan keterampilan yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga dapat mencapai standar kualitas dalam bekerja, serta mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan, sikap, komunikasi, serta pengembangan. Hal ini didukung dengan survey awal yang disebarkan kepada 30 karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *google form*, dapat dilihat dari tabel berikut ini :



**Tabel 1.4**  
**Survey awal Kompetensi**

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
<b>Pengetahuan</b>					
1	Saya dibekali pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	Frekuensi	19	11	30
		Persentase	62,3%	37,7%	100%
<b>Pemahaman</b>					
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya.	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	76,6%	23,4%	100%
<b>Kemampuan/Keterampilan</b>					
3	Dengan keterampilan yang saya miliki dapat membantu perusahaan demi tercapainya tujuan.	Frekuensi	13	17	30
		Persentase	43,3%	56,7%	100%
<b>Sikap</b>					
4	Saya percaya sikap baik kepada rekan kerja akan menumbuhkan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	Frekuensi	30	0	30
		Persentase	100%	0%	100%
<b>Minat</b>					
5	Saya diberikan kewenangan pekerjaan atas dasar keahlian yang saya milik.	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	90%	10%	100%

*Sumber : Hasil Olah Peneliti, 2022*

Adapun hasil survey awal mengenai variabel kompetensi, dapat dilihat dari Tabel 1.3 menunjukkan dari 30 responden yang menjawab 3 sebanyak 9 responden atau sebesar 70%, terdapat beberapa karyawan belum memberikan kemampuannya dengan maksimal demi mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan keterampilan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan keterampilan karyawan yang masih belum maksimal hal ini juga akan jarang memunculkan ide-ide baru untuk kemajuan dari perusahaan. Memiliki keterampilan yang baik akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut penulis untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Komitmen, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil kuesioner terdapat fenomena yang terjadi dalam perusahaan PT. Adovelin Raharja adalah sebagai berikut :

1. Adanya beberapa karyawan PT. Adovelin Raharja yang tidak memahami isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan yang itu berkaitan dengan pekerjaan.
2. Karyawan PT. Adovelin Raharja akan sulit untuk mencari pekerjaan lain, karena akan tidak cocok dengan pekerjaan yang sedang mereka jalani.
3. Beberapa karyawan PT. Adovelin Rahaja belum mampu memberikan kemampuannya secara maksimal, karena keterampilan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.
4. Karyawan PT. Adovelin Raharja memiliki permasalahan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaa tepat waktu, karena waktu yang ditetapkan perusahaan masih kurang untuk mengejar target. Adapun karyawan yang tidak ingin mengambil tanggung jawab diluar pekerjaan yang mereka jalani, karena mereka memiliki tanggung jawabnya masing-masing.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Komunikasi, Komitmen, Kompetensi dan Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang.
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang secara parsial
3. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang secara parsial
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja Palembang secara parsial
5. Seberapa besar pengaruh Komunikasi, Komitmen, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang secara simultan.

### **1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Pengaruh Komunikasi, Komitmen, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang.” serta penulis juga dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Komunikasi, Komitmen, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang secara parsial.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang secara parsial.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang secara parsial.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi, Komitmen, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adovelin Raharja Palembang secara simultan.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan selain menjadi ilmu dalam bidang Sumber Daya Manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara Komunikasi, Komitmen, dan Kompetensi dan Kinerja karyawan.

