

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah tempat memproduksi barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perekonomian suatu negara. Pasalnya, perusahaan menyerap tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang atau jasa agar bisa dijual ke masyarakat. PT. Pelindo Daya Sejahtera (PDS) salah satu perusahaan yang berfokus pada penyediaan tenaga kerja alih daya dan manajemen sumber daya manusia. Pendirian PDS mencerminkan komitmen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja alih daya. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang berlaku menjadi kunci kesejahteraan tersebut.

PT Pelindo Daya Sejahtera (PDS) merupakan anak perusahaan dari PT Pendidikan Maritim dan Logistik Indonesia yang bergerak di bidang jasa penyediaan tenaga alih daya dan perawatan fasilitas. Pendirian PDS merupakan bentuk komitmen PT Pelabuhan Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga alih daya. Kesejahteraan tenaga kerja alih daya dapat diwujudkan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara tepat dan profesional, tanpa mengabaikan asas kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mengelola sumber daya manusia menjadi agenda penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia pada setiap organisasi,

baik publik maupun bisnis, menjadi sumber daya utama dibandingkan sumber daya yang lainnya. Manusia menjadi sumber daya utama yang akan menggerakkan sumber daya yang lainnya (*matril, mechine, methode, dan market*) (Sinambela, 2016: 3).

Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan dilakukan dengan meningkatkan variabel yang mempengaruhinya. Setiap manajer atau pimpinan harus mampu bekerja secara efektif memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Hakim, 2014: 1). Organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memadai.

Robbin (Nainggolan, 2021: 3) menyebutkan dalam suatu organisasi semua orang akan melakukan komunikasi dengan orang lain, terjadinya kesalahan dalam berkomunikasi akan berdampak pada konflik antar individu, tim kerja dalam suatu organisasi. Dilihat dari tingginya waktu yang dihabiskan oleh seseorang baik dalam bentuk komunikasi dengan tulisan, membaca, berbicara, mendengarkan, di mana jika komunikasi di dalam organisasi tidak berjalan secara efektif akan menghambat kesuksesan organisasi itu.

Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Peran manajer sangat penting untuk fungsi ini dikarenakan manajer akan memberikan penilaian dan menyampaikan hasil kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan

arahan yang disampaikannya atau tidak, serta memberikan evaluasi kepada karyawan bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya (Nainggolan, 2021: 4). Vincentzo Calvin Joski<sup>1</sup>, Yuliani Rachma Putri (2015) meneliti “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Regina Pacis Bogor. “Hasil penelitian membuktikan Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Regina Pacis Bogor. Devanda, Dhea (2015) meneliti “Pengaruh komunikasi organisasi internal dan kinerja karyawan bagian sales and marketing di Hotel Indonesia Kempinski Jakarta.” Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Komunikasi organisasi juga berhubungan searah dan positif dengan kinerja. Murdifin Haming, Rusjdin, Jamaluddin Bijaang (2018) meneliti tentang *Organizational communication effect on lecturer performance in Muhammadiyah University of Makassar*. Hasil penelitian membuktikan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja dosen pada Universitas Muhammadiyah Makasar.

Edison (dkk, 2017 : 152) menegaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berupa uang atau barang yang disebut insentif biasanya diberikan pada pekerja secara individual. Kompensasi akan efektif sebagai motivasi, apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pengaruhnya dalam memotivasi menjadi sangat kecil, bila mana sekedar dihubungkan dengan pekerjaan rutin sehari-hari, yang biasanya telah dan tetap dikerjakan meskipun tidak diberi insentif (ganjaran).

Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi diberikan berdasarkan senioritas atau jam kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasi, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja (Wibowo, 2016: 289).

Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia bekerja. Ini secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Ini juga akan menentukan keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai ini akan mempengaruhi kinerja pegawai (Sinambela, 2016: 247).

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai atau karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (2012: 26). Seseorang merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian pegawai atau karyawan berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008: 196).

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang harus dicermati pimpinan dalam organisasi. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan atau pegawai. Pegawai yang puas dalam pekerjaannya, akan memiliki motivasi dan komitmen kuat

pada organisasi dan memiliki partisipasi tinggi sehingga karyawan atau pegawai terus memperbaiki kinerja yang telah dicapai (Sinambela, 2016: 301).

Penelitian Dizgah, dkk (2012) mengkaji *tentang Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector*. Penelitian Hasil menunjukkan *there is a meaningful relationship between job satisfaction In-role performance and innovative job performance and findings are in accordance with previous researches* (Kepuasan kerja berkorelasi terhadap kinerja).

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa juga dilakukan Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmana, (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teknik analisis jalur. Untuk membuktikan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin perlu dilakukan penelitian. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis dan teoritis kepada pembaca.

#### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dimanfaatkan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan jumlah dan mutu Sumber Daya Manusia karyawan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin. Hasil penelitian

ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin melalui peningkatan komunikasi organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kinerja ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan karyawan PT Pelindo Daya Sejahtera Banjarmasin Banjarmasin di masa mendatang.

#### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya bidang sumber daya manusia khususnya kinerja komunikasi organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja.