

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja menjadi salah satu acuan dari tolak ukur prestasi kemampuan karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang diberikan Perusahaan selama tenggat waktu atau periode tertentu yang mengacu pada standar kebijakan yang telah ditetapkan dalam berdirinya suatu Perusahaan. dengan Perusahaan memberikan perhatian khusus atas pentingnya kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya akan mendorong para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih dan loyal sehingga apa yang dicita-citakan dan visi misi oleh Perusahaan akan dapat segera terwujud. Melakukan komunikasi interpersonal yang baik dan harmonis antara karyawan satu ke karyawan yang lainnya juga dapat membuat kinerja yang baik sesuai harapan Perusahaan. Perusahaan adalah salah satu wadah atau arena untuk sebagian orang dalam mengembangkan tujuan tertentu untuk mewujudkan cita-cita perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa elemen yang menjadi perhatian utama dalam penyempurnaan berjalannya perusahaan antara lain visi, misi, tujuan dan sumber daya manusia yang dimana satu sama lain dari elemen tersebut memiliki pengaruh dan saling berkaitan satu sama lain. Dengan demikian sumber daya manusia yang tergabung dalam perusahaan menjadi faktor penting dalam membawa instansi yang akan memajukan dan mengembangkan suatu visi misi perusahaan yang telah dirancang sesuai dengan budaya organisasi perusahaan. SDM merupakan salah satu kekuatan dan juga komponen penting yang hadir di dalam berjalannya alur sebuah perusahaan. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah salah satu keterampilan yang perlu dikuasai oleh seorang praktisi *public relation* dalam melihat progress atau kemajuan perusahaan untuk dapat mencapai cita-cita serta mewujudkan visi misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas, perjalanan alur perputaran di perusahaan tidak dapat mencapai potensi maksimal. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwsannya SDM harus

menjadi pusat perhatian utama dalam meraih peningkatan kinerja. Komunikasi dan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan elemen penting yang harus dapat diciptakan secara padu dan juga baik untuk menciptakan suasana lingkungan yang dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Saat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya, seorang karyawan tidak akan terlepas atas komunikasi interpersonal yang dibangun antar sesama karyawan.

Peran komunikasi memiliki signifikansi yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dianggap baik ketika dilihat dari perspektif sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kemampuan melakukan komunikasi interpersonal antara suatu karyawan dengan karyawan menjadi poin penting pada kemajuan perusahaan.

Tubs dan Moss (2002) Peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal, di mana terjadi saling pemahaman, kegembiraan, pengaruh positif, hubungan sosial yang harmonis, serta respon nyata sebagai hasil dari komunikasi yang berhasil, membawa harapan bahwa karyawan dalam suatu perusahaan akan menjauhi tindakan yang dapat merugikan perusahaan demi mendapatkan perhatian manajemen dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Keberadaan komunikasi menjadi krusial bagi kelangsungan organisasi. Tanpa komunikasi dalam organisasi, orientasi tugas bagi karyawan akan kabur, manajer tidak dapat memperoleh informasi yang diperlukan, dan supervisi tidak dapat memberikan petunjuk. Kolaborasi menjadi sulit karena karyawan tidak menyampaikan kebutuhan dan perasaan mereka. Oleh karena itu, tak terhindarkan bahwa komunikasi interpersonal memegang peranan penting dalam setiap fungsi organisasi, menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Dengan terus bergeraknya perkembangan zaman dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan harus terus menerus dituntut untuk melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya dengan serius dan tekun namun dijalankannya dengan sepenuh hati tulus atau

tanpa adanya tekanan atau paksaan dari pihak manapun. Dengan demikian perusahaan yang memiliki peningkatan kerja setiap tahunnya tidak luput dari adanya motivasi kerja yang dimiliki para karyawannya dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki dalam diri karyawan yang selalu ingin dan berusaha melakukan optimalisasi dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki motivasi dalam dirinya dapat dirasakan atas peningkatan kinerja dalam perusahaan dan terus menerus akan memiliki siklus yang positif untuk perusahaan. Penerapan motivasi kerja menjadi komponen penting yang terdapat dalam elemen kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa motivasi dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya cenderung akan terus memiliki sifat ambisius sehingga akan menimbulkan energi positif yang dapat tertular dari karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Selain itu karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaannya cenderung akan terlihat atau lebih menonjol, sehingga perusahaan akan melihatnya dan melakukan apresiasi atas kinerja yang

Menurut Robbins (2007), Motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dan membimbingnya menuju pencapaian tujuan khusus. Intensitas motivasi tercermin dalam gaya kerja, keinginan menyelesaikan tugas, dan usaha efisien yang dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi.

PT. Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 2 Cabang Tanjung Priok merupakan salah satu Perusahaan BUMN bergerak dalam bidang pelayanan jasa kepelabuhanan. Jasa kepelabuhanan yang dilakukan oleh Pelindo dibagi lagi menjadi 3 bagian yakni pelayanan kapal, pelayanan barang serta juga pelayanan rupa-rupa. Banyaknya sub bisnis yang dimiliki oleh Perusahaan ini menjadikan satu kantor pengelolaan yang menerima input dari para pengguna jasa yakni dilakukan di kantor cabang Tanjung Priok.

Penerapan komunikasi dan motivasi kerja dalam perusahaan menjadi faktor penentu dari keberhasilan sumber daya manusia atau karyawan dalam

menentukan kinerja yang diberikannya kepada perusahaan. Dalam lingkungan perusahaan, Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 2 Cabang Tanjung Priok masih terlihat kurang efektifnya berjalan komunikasi interpersonal yang dilakukan oleh sesama karyawan. Fenomena ini dilihat masih adanya *ego conflict* yang terjadi di salah satu pihak yang tidak bersedia untuk mengalah dalam menangani sebuah permasalahan dan dapat memunculkan konflik baru yang dampaknya akan membuat suatu permasalahan sulit untuk diselesaikan secara cepat dan berujung pada terganggunya kegiatan dalam perusahaan. *Ego conflict* ini biasanya timbul karena seorang karyawan senantiasa kurang melakukan interaksi dengan karyawan yang lainnya sehingga lebih mementingkan keperluannya sendiri dibandingkan kepentingan bersama. Namun dengan penanganan dan juga perhatian yang tepat dan cepat masalah interpersonal seperti ini dapat dengan cepat ditangani. Selanjutnya permasalahan atas motivasi kerja, Pelabuhan Indonesia (PERSERO) Regional 2 Cabang Tanjung Priok secara berkala selalu melakukan perubahan dan perubahan atas namanya. Hal ini dikarenakan pelabuhan Tanjung Priok merupakan perusahaan yang bergerak dibawah pemerintahan. Banyak kebijakan atau regulasi yang berjalan di dalam perusahaan yang terus menerus mengalami perubahan sehingga dibutuhkan waktu untuk para sumber daya manusia atau karyawan dalam melakukan adaptasi. Dengan demikian faktor inilah yang menjadi kendala naik turunnya motivasi karyawan dalam melakukan kinerja yang dilakukan.

Organisasi atau perusahaan yang memiliki kualitas dan mengalami perkembangan akan memberikan perhatian yang signifikan pada pengelolaan sumber daya manusia guna memastikan bahwa kinerjanya optimal, Motivasi adalah pendorong yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dan membimbing mereka menuju pencapaian tujuan khusus. Tingkat motivasi kerja yang tinggi tercermin dalam gaya kerja, keinginan menyelesaikan tugas, dan usaha efisien (Felicia, 2006).

Penilaian mengenai kinerja karyawan dapat dilihat semakin penting pasca 2 tahun terjadinya merger Pelabuhan di seluruh Indonesia. Dengan demikian Perusahaan akan mengetahui aspek apa saja yang akan berpengaruh pada

kinerja karyawan. Kinerja di dalam perusahaan mencerminkan keberhasilan atau ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. McCloy et.al. (1994) Sejalan dengan konsep ini, kinerja diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi (tindakan yang relevan dengan tujuan). Tujuan ini ditetapkan oleh penilai yang memiliki wewenang untuk menetapkan target yang harus dicapai oleh karyawan di Perusahaan Pelindo.

Hasilnya, kinerja tidak berasal dari tindakan atau perilaku, melainkan merupakan hasil dari tindakan itu sendiri. McCloy menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang diinginkan dalam suatu tugas, seseorang perlu memenuhi persyaratan seperti memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Di samping itu, mereka perlu mengambil keputusan dengan sungguh-sungguh untuk berkomitmen bekerja pada tingkat yang telah ditetapkan selama periode waktu yang telah ditentukan, dengan tingkat usaha yang telah disepakati.

Dengan demikian dari fenomena yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang masalah ini, maka penelitian ini tertarik melaksanakan penelitian melihat dan menganalisa bagaimana komunikasi interpersonal yang dilakukan antar karyawan dan juga motivasi kerja yang dimiliki karyawan PT Pelabuhan Indonesia terhadap kinerja yang dilakukannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis membuat rumusan masalah penelitian tentang :

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pabuhan Indonesia Regional 2 cabang Tanjung Priok ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pabuhan Indonesia Regional 2 cabang Tanjung Priok ?

3. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja di PT. Pabuhan Indonesia Regional 2 cabang Tanjung Priok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari apa yang telah di uraikan dari latar belakang dan juga rumusan masalah, mata tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pabuhan Indonesia Regional 2 cabang Tanjung Priok.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 2 cabang Tanjung Priok.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia Regional 2 cabang Tanjung Priok.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan studi ini akan memberikan sumbangan berharga dalam ilmu komunikasi, terutama dalam konteks hubungan masyarakat. Manfaatnya mencakup aspek praktis yang dapat diterapkan langsung oleh perusahaan, serta kontribusi akademis yang bermanfaat bagi pembaca sebagai tambahan pengetahuan di bidang tersebut.

1.4.1 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini sebagai pedoman referensi, memungkinkan perusahaan untuk mengetahui langkah-langkah yang dapat mereka ambil untuk mengevaluasi kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat akademis

Manfaat akademis penelitian ini sebagai acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang nantinya akan menggunakan teori maupun konsep penelitian yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan in I akan dijelaskan secara sistematis dengan menguraikan sistematika untuk setiap babnya, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Penulis memusatkan perhatian pada pembahasan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Peneliti akan mengulas studi-studi sebelumnya yang relevan, konsep-konsep dalam literatur, kerangka pemikiran, dan juga merinci hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Penulis akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data dari populasi dan sampel, cara operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, proses manajemen dan analisis data, serta menetapkan lokasi dan jadwal pelaksanaan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

pada bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dnegan realita dilapangan. Bab ini umumnya memuat tentang analisis data dan juga interpretasi hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bagian ini, diterangkan rangkuman dari hasil yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengelolaan data. Kesimpulan pada bagian ini mencakup informasi terkait pembahasan serta rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat.