

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era pasar bebas sekarang ini perkembangan di dunia usaha semakin maju dan berkembang secara pesat. Hal ini ditandai dengan semakin maraknya persaingan. Perusahaan dituntut berkompetitif di dalam persaingan usaha. Perusahaan yang mampu melakukan perbaikan dan berkembang akan mampu bertahan menghadapi berbagai ancaman yang dapat terjadi sewaktu waktu.

Sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi karena kinerja ditentukan oleh perilaku, sikap, mental, dan pengetahuan yang berpengaruh untuk tercapainya prestasi kerja. Kualitas sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan demi mempertahankan kinerja perusahaan.

Kinerja di dalam organisasi merupakan jawaban atas keberhasilan dari tujuan organisasi. Terciptanya organisasi yang baik akan berakibat bangkitnya sebuah perusahaan dan sebaliknya apabila organisasi tersebut buruk akan berakibat merosoknya sebuah perusahaan. Misalnya krisis yang ditimbulkan akibat buruknya suatu organisasi sehingga perlu adanya perhatian terhadap kinerja sumber daya manusia. Perlu dilakukan penilaian untuk memperbaiki kinerja sumber daya manusia.

Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Bila ingin memahami perilaku sumber daya manusia, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi

yang mendukung kenyamanan sumber daya manusia sehingga dengan sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu kerjanya sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan itu sendiri.

Menurut Luthans (2011) memberikan pengertian secara tidak langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi melalui sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya komunikasi yang baik. Kualitas komunikasi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Apabila kualitas komunikasi yang dilakukan tidak mendapatkan umpan balik yang baik (buruk) dapat memicu timbulnya kesalahpahaman. Kesalahpahaman merupakan salah satu penyebab timbulnya masalah akibat komunikasi yang disampaikan tidak jelas. Berlatih berkomunikasi perlu dilakukan untuk meminimalkan kesalahpahaman. Kualitas komunikasi yang baik perlu dilakukan untuk menghasilkan respon yang baik. Kualitas komunikasi merupakan penentu baik buruknya dalam suatu organisasi.

Selain kualitas komunikasi, kondisi di dalam lingkungan kerja dikatakan baik jika manusia dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dalam jangka waktu lama dapat terlihat akibatnya, lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayati, 2001). Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik di dalam sebuah perusahaan yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia dalam melakukan tugas. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Manusia akan selalu beradaptasi terhadap

lingkungan sekitarnya seperti halnya ketika melakukan pekerjaan, sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja. Setiap sumber daya manusia akan saling berinteraksi di dalam suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman serta menyenangkan akan menimbulkan persepsi yang baik sehingga kinerja sumber daya manusia tercipta secara baik. Lingkungan kerja fisik berupa dekorasi tempat kerja yang indah, bersih, memiliki sirkulasi udara yang baik serta pencahayaan yang cukup akan menimbulkan rasa nyaman di dalam bekerja. Hubungan antar sesama karyawan maupun pimpinan dengan karyawan yang baik akan menciptakan keefektifan di dalam bekerja. Dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan menurunkan performa kerja.

Selain kualitas komunikasi dan lingkungan kerja, Kepercayaan organisasi yang terdiri dari kepercayaan antar karyawan maupun kepercayaan terhadap pimpinan sangat penting. Kemampuan atau kompetensi sangat penting bagi kepercayaan. Timbulnya kepercayaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang produktif perlu adanya kualitas komunikasi serta lingkungan kerja yang baik. Tidak terlepas dari kualitas komunikasi dan lingkungan kerja, perlu adanya kepercayaan yang baik antar semua elemen yang ada di perusahaan. Dengan adanya peningkatan kinerja diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kualitas

komunikasi, lingkungan kerja, serta kepercayaan karyawan pada organisasi dari sumber daya manusianya sehingga terjadi peningkatan kinerja.

Peneliti tertarik mengadakan penelitian di bagian staf dari PT Mina Lana Santosa yang terletak di Desa Bendar RT/RW : 001/001, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT Mina Lana Santosa bergerak di bidang perikanan dengan jumlah karyawan 116 orang dan *Anak Buah Kapal (ABK)* yang terdiri dari 1000 orang. Sistem yang digunakan untuk ABK sendiri adalah bagi hasil. Terdapat ketidakmerataan lulusan dari karyawannya yang dapat menghambat proses kinerja dari perusahaan.

Selain itu hambatan lainnya adalah birokrasi yang terjalin tidak lancar akibat komunikasi yang kurang baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Padahal perlu adanya komunikasi yang baik untuk meningkatkan kinerja juga dapat menciptakan sebuah lingkungan kerja yang baik pula.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Peran Kualitas Komunikasi dan Lingkungan Kerja dalam Membangun Kepercayaan karyawan pada organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di bagian latar belakang mengenai arti pentingnya kualitas komunikasi dan lingkungan kerja demi kemajuan perusahaan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pentingnya kualitas komunikasi dan lingkungan kerja dalam membangun kepercayaan untuk meningkatkan kinerja

sumber daya manusia pada PT Mina Lana Santosa. Adapun pertanyaan penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas komunikasi terhadap kepercayaan karyawan pada organisasi pada PT Mina Lana Santosa?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepercayaan karyawan pada organisasi pada PT Mina Lana Santosa?
3. Bagaimana pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja SDM pada PT Mina Lana Santosa?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM pada PT Mina Lana Santosa?
5. Bagaimana pengaruh kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap kinerja SDM pada PT Mina Lana Santosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan permasalahan adalah :

1. Menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kepercayaan karyawan pada organisasi di PT Mina Lana Santosa.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepercayaan karyawan pada organisasi di PT Mina Lana Santosa.
3. Menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap SDM di PT Mina Lana Santosa.

4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM di PT Mina Lana Santosa.
5. Menganalisis kepercayaan karyawan pada organisasi terhadap kinerja SDM di PT Mina Lana Santosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan kebijaksanaan dalam hal kualitas komunikasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.