

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Untuk bertahan di era globalisasi, permasalahan SDM terus menjadi prioritas utama dan fokus organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi perusahaan. Sekalipun perusahaan memiliki peralatan, infrastruktur, dan kekuatan finansial yang memadai, perusahaan tidak akan berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal. Maka, itu menunjukkan bahwa hal terpenting yang perlu diperhatikan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan poin yang penting untuk menentukan kesuksesan dalam perusahaan. Bawahan dan atasannya dapat mentargetkan sasaran kinerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai, serta mengevaluasi hasil aktual yang dicapai selama periode waktu tertentu.

Pada dasarnya kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan yang sudah ditargetkan maka perlu adanya penilaian terhadap kinerja para karyawan, karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan balik. Dengan adanya umpan balik tersebut bisa membuat para karyawan mengevaluasi kinerjanya. Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara

kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi.

Hasibuan(2008), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya di capai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Pengertian kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan di mana seseorang bekerja.

Sedarmayanti (2011: 260) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit secara keseluruhan. Menurut Moheriono (2010) kinerja karyawan merupakan upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Dalam proses pengukuran kinerja karyawan adalah kemajuan terhadap tugas atau pekerjaan yang sebelumnya di tentukan sehingga menghasilkan output yang tepat dan berkualitas.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah komunikasi. Komunikasi tidak terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik. Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi dapat memudahkan setiap orang melaksanakan

tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Rowley (2002) kemampuan komunikasi adalah kemampuan untuk mengirim pesan-pesan yang mendukung pencapaian tujuan dimana tetap menjaga penerimaan sosial. Kemampuan komunikasi merupakan peran penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam proses komunikasi, baik dalam penyampaian informasi, memecahkan permasalahan, maupun dalam pemberian umpan balik.

Untuk dapat berkomunikasi dengan lingkungan sekitar, maka karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah rasa percaya diri yang kuat di mana seorang karyawan yang memiliki percaya diri akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan di mana dia bekerja. Namun, fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan faktanya, sering terjadi seorang karyawan yang kurang memiliki rasa percaya diri, akibat dari kurangnya kemampuan yang dimiliki. Akibat kurangnya kemampuan seorang karyawan untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja.

Wibowo (2010) menjelaskan bahwa kemampuan beradaptasi berfungsi dalam menyelesaikan konflik individu dan pekerjaan. Oleh karena itu, kemampuan beradaptasi merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan adaptasi ini penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mengurangi stress dan konflik di tempat kerja. Sering kali konflik ini bisa ringan dan bersifat sementara, tetapi juga ia harus memilih antara dua

respon yang berlawanan, maka konflik tersebut mungkin berat dan bertahan lama. Sehingga seorang karyawan yang berhasil menyesuaikan diri dalam lingkungan perusahaan akan bisa mengurangi konflik yang terjadi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak berhasil menyesuaikan diri dalam lingkungan organisasi maka konflik akan semakin sulit di kendalikan sehingga konflik tersebut akan terasa berat untuk di atasi sehingga akan berdampak pada motivasi kerja dan kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

**Tabel 1.1****Data Menara Suar**

<b>No</b>	<b>Menara Suar</b>	<b>Titik Lokasi</b>	<b>Beroperasi/ Tidak beroperasi</b>
1	Mensu Kupang	Kupang	Beroperasi
2	Mensu Tanjung Kurung	Semau	Beroperasi
3	Mensu Wini	Timor Tengah Utara	Beroperasi
4	Mensu Motamasin	Malaka	Beroperasi
5	Mensu Pulau Batik	Perbatasan Timor Leste	Beroperasi
6	Mensu Tanjung Gemuk	Amfoang	Beroperasi
7	Mensu Tanjung Sasar	Sumba Tengah	Beroperasi
8	Mensu Tanjung Undu	Sumba Timur	Beroperasi
9	Mensu Tanjung Ngarumanggit	Sumba Timur	Beroperasi
10	Mensu Leti	Maluku Barat Daya	Beroperasi
11	Mensu Tanjung Eden	Maluku Barat Daya	Beroperasi
12	Mensu Tanjung Margeta	Alor Barat Daya	Beroperasi
13	Mensu Tanjung Laisumbu	Alor Timur	Beroperasi
14	Mensu Ba,a	Rote	Beroperasi
15	Mensu Pulau Ndao	Ndao	Beroperasi
16	Mensu Maumere	Maumere	Beroperasi
17	Mensu Liran	Maluku Barat Daya	Beroperasi

18	Mensu Meatiarang	Maluku Barat daya	Beroperasi
19	Mensu Menia	Sabu Barat	Beroperasi
20	Mensu Seba	Sabu Barat	Beroperasi
21	Mensu Liegeta	Sabu Timur	Beroperasi

*Sumber : Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa menara suar masih beroperasi dengan baik, ini menunjukkan bahwa seluruh karyawan berkerja dengan baik, efektif, dan efisien. Namun, karyawan yang penempatan tugas untuk menjaga menara suar harus bisa beradaptasi dan berinteraksi dengan baik terhadap lingkungan tempat dimana dia bekerja demi meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Meskipun hal tersebut sulit untuk dilakukan, mereka tetap mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lion Parcel Surabaya yang di lakukan oleh Silvia Tri Nuraini (2022). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kemampuan beradaptasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Lion Parcel Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi maka semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Penelitian lain yang membahas tentang Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan Celebrity Galaxy Mall yang di lakukan oleh Theresia Gita Santoso, Melisa Stevani (2014). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall, baik secara parsial maupun bersamaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan di bandingkan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang, peneliti menemukan bahwa masih ada beberapa karyawan yang sulit beradaptasi dikantor karena kurangnya kepercayaan diri pada karyawan sehingga menyebabkan karyawan sulit untuk cepat menyesuaikan diri ditempat dia bekerja, serta karyawan masih merasa takut untuk berkomunikasi. Namun, meskipun banyak permasalahan yang dialami oleh karyawan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang, mereka mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.

Dari uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang”.

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi Terhadap Kinerja pada Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang.

## **1.3. PERSOALAN PENELITIAN**

1. Apakah Kemampuan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang?
2. Apakah Kemampuan Beradaptasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang?

## **1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Persoalan Penelitian di atas maka Tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis Kemampuan Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang.
2. Untuk menganalisis Kemampuan Beradaptasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Distrik Navigasi Tipe A Kelas II Kupang.



## **1.4.2. Manfaat Penelitian**

### **1.4.2.1. Manfaat Akademik**

Bagi Akademik, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja serta dapat berguna sebagai modal dalam menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan baik.

### **1.4.2.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui serta meninjau pentingnya kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi dalam menunjang kinerja karyawan yang baik.