

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen adalah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai. Sumber daya inilah yang disebut sebagai Sumber Daya Manusia, yang merupakan sumber daya terpenting bagi suatu organisasi. Sumber Daya Manusia akan membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha mencapai sasaran organisasi diperlukan hal-hal yang dapat menunjang pencapaian tujuan tersebut, seperti peningkatan

produktivitas kerja, kinerja yang baik, pembagian tugas yang tepat sasaran serta pengawasan dan evaluasi. Rendahnya produktivitas kerja pada karyawan yang terjadi pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya kedisiplinan karyawan, kurang efektifnya komunikasi yang terjadi, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan, dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan.

Faktor pertama yang menyebabkan karyawan mengalami rendahnya produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, lingkungan fisik yang meliputi luas ruang kerja yang memungkinkan karyawan untuk bergerak bebas dan tidak merasa sumpek dan sesak, penerangan, suhu udara, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, tersedianya peralatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, jika lingkungan kerja tidak kondusif maka akan berakibat pada penurunan produktivitas kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Turunnya produktivitas kerja juga sering disebabkan oleh turunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan dan salah satu faktor yang mempengaruhi gairah kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan mengalami rendahnya produktivitas kerja adalah kurangnya kedisiplinan kerja pada

karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi pula, karena dengan peraturan yang diberlakukan perusahaan. Kedisiplinan kerja seseorang dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan maka kedisiplinan perlu ditegakkan. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya masalah dalam absensi karyawan, seperti datang terlambat atau tidak tepat waktu, membolos, dan tidak mentaati peraturan. Dengan menerapkan disiplin kerja karyawan sudah memberikan dukungan yang positif bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan. Kesehatan kerja di suatu perusahaan merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan dan dikondisikan secara baik oleh pihak perusahaan. Dengan kondisi kesehatan kerja yang baik dan memadai, karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika kondisi kesehatan fisik karyawan kurang sehat, tentu akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Dalam melaksanakan pekerjaan, kondisi kesehatan karyawan tidak selalu baik dan stabil. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, antara lain beban kerja berat, kelelahan, tidak penggunaan alat pelindung diri, dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan supaya kesehatan kerja karyawan dapat terpelihara dan

stabil. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan terhadap kesehatan kerja karyawan dan diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan

Rendahnya kepuasan kerja pada karyawan juga menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam produktivitas kerja pada karyawan, seorang karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya di dalam organisasi telah terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbullah kepuasan kerja pada diri karyawan. Tetapi jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan kerja pada karyawan. Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang belum merasa puas dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya: kompensasi, jaminan keamanan, hubungan antar pribadi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan dan peningkatan diri.

Kurang efektifnya komunikasi yang terjadi dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan. Apabila komunikasi dapat berjalan secara efektif, karyawan memahami maksud yang diutarakan oleh pimpinan maka mereka dapat mengerjakan pesan atau tugas sesuai dengan keinginan pimpinan. Komunikasi yang efektif akan terjadi apabila pesan yang disampaikan oleh pimpinan dapat dipahami dan dimengerti oleh karyawan, serta tidak terjadi gangguan dalam proses komunikasi tersebut. Gangguan atau hambatan dalam berkomunikasi antara lain yaitu, perbedaan bahasa dan persepsi, faktor budaya atau perbedaan budaya,

hambatan dari si penerima pesan seperti mengartikan, dan kelebihan informasi, komunikasi yang terjadi pada perusahaan hanya berjalan satu arah yaitu komunikasi yang terjadi dari atasan kepada bawahan saja seperti instruksi.

PT Molax Internasional merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang garment, produksi dan berkualitas di Indonesia. Perusahaan yang menyediakan jasa pembuatan seragam, kaos-kaos promosi dan lain-lain. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terindikasi bahwa di perusahaan terjadi komunikasi yang berjalan secara tidak efektif karena komunikasi yang ada hanya satu arah. Pimpinan hanya memberikan instruksi tanpa harus mengetahui apa yang dirasakan dan dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT. Molax International secara lebih mendalam, diharapkan dapat diketahui sampai sejauh mana karyawan berkemampuan dalam berkomunikasi dengan efektif agar tercipta produktivitas kerja pada karyawan dengan baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Belum terciptanya lingkungan kerja yang kondusif
2. Masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan

3. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan karyawan
4. Rendahnya kepuasan kerja pada karyawan
5. Kurangn efektifnya komunikasi yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pada karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada “Hubungan antara komunikasi efektif dengan produktivitas kerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi efektif dengan produktivitas kerja pada karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman berharga dalam pengetahuan tentang komunikasi efektif dengan produktivitas kerja karyawan.

2. Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengelola SDM dilingkungan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi rekan-rekan dalam usaha memperluas wawasan yang ingin dihadapi lebih lanjut mengenai masalah komunikasi efektif dengan produktivitas kerja karyawan dan dapat juga dijadikan sebagai bahan bacaan serta referensi.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan ilmu pengetahuan tentang hubungan antara komunikasi efektif dengan produktivitas kerja karyawan.