

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Dewasa ini masalah produktivitas telah menjadi pembicaraan banyak orang, seperti dalam koran, majalah, manajemen, seminar dan berbagai media serta perusahaan yang terkait dengan masalah ini. Produktivitas merupakan perbandingan dari output terhadap input. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil (*output*) yang dicapai¹. Oleh karena itu masalah produktivitas merupakan suatu masalah yang sangat penting, dan erat kaitannya dengan perkembangan kemajuan perusahaan.

Salah satu faktor produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluh kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para karyawan sehingga karyawan bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja². Tetapi sayangnya, banyak perusahaan

¹Agus Wibisoso, *Produktivitas* (<http://aguswibisoso.com/2010/produktivitas/> Diakses tanggal 24 februari 2012)

²<http://etd.eprints.ums.ac.id/2522/1/F100040126.pdf>. Diakses tanggal 24 februari 2012.

yang tidak memperhatikan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya, sehingga banyak karyawan yang merasa tidak nyaman pada saat bekerja.

Sebagai contoh, yang terjadi di Pertamina Cilacap. Pada September yang lalu, terjadi kecelakaan kerja hingga mengakibatkan tiga orang karyawan wafat dan empat luka kritis, disebabkan dari adanya lingkungan kerja yang kurang baik. Menurut Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan (PPK) Kemenakertrans, Muji Handaya, "Perusahaan wajib menyediakan (lingkungan kerja yang baik), seperti menyediakan peralatan standar (K3) untuk melindungi para pekerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Di sisi lain pekerja pun harus sadar dan disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri saat bekerja," jelasnya³.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah, apabila upah yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka karyawan akan merasa kerja kerasnya dihargai dan diterima baik oleh perusahaan dan secara otomatis produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan⁴. Namun kenyataannya, upah yang didapat para karyawan saat ini masih jauh dari kata cukup. Padahal kebutuhan karyawan semakin meningkat tetapi upah yang diterima para pekerja masih rendah.

Sebagai contoh, upah buruh di Indonesia berada pada peringkat terendah dibanding negara-negara ASEAN lainnya, hanya berkisar pada 0,33 dolar

³Mega Putra Raya, *Kemenakertrans Selidiki Insiden Kecelakaan Kerja Di Pertamina Cilacap* (<http://www.detiknews.com/read/2011/09/15/155930/1723291/10/kemenakertrans-selidiki-insiden-kecelakaan-kerja-di-pertamina-cilacap> .Diakses tanggal 24 februari 2012)

⁴<http://etd.eprints.ums.ac.id/5804/1/B100050013.pdf>. Diakses tanggal 24 februari 2012.

Amerika perjamnya. Adapun di negara tetangga Malaysia jauh lebih baik mencapai 1,30 dolar Amerika. Apalagi dibanding upah buruh di negara-negara maju seperti Swiss mencapai 29,28 dolar Amerika perjam, dan Jerman 31,88 dolar perjam. Data tersebut disampaikan Parlindungan, Ketua Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Bintan kepada Haluan Kepri, Kamis (3/11). Dia menyayangkan kebijakan pemerintah yang menetapkan upah rendah sebagai daya tarik bagi investor agar mau menanamkan modalnya di Indonesia.

Pemerintah dari dulu hanya fokus untuk mendatangkan investor asing sebanyak-banyak ke Indonesia. Namun nasib pekerja atau buruh terabaikan. Dengan mematok upah buruh yang rendah bahkan terendah di negara-negara ASEAN, pemerintah ingin upah buruh yang rendah tersebut menjadi daya tarik bagi investor.

Sementara di negara tujuan investasi lain, biaya operasional tersebut relatif kecil karena adanya bantuan kemudahan dari pemerintah berupa insentif. Sebelumnya, Ketua Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Bintan Jamin Hidajat berharap kenaikan upah minimum kabupaten (UMK) tidak dilakukan setiap tahun.

Terkait masalah UMK 2012 yang akan dibahas Dewan Pengupahan, dia meminta pekerja tidak memaksakan keinginan dalam menuntut UMK yang berpatokan dengan KHL (Kebutuhan Hidup Layak). Peralnya, saat ini pengusaha juga dihadapkan dengan persoalan akibat krisis ekonomi global. Jamin mengingatkan tidak ada artinya jika UMK tahun depan dipatok dengan

angka tinggi, tapi akibatnya perusahaan tidak sanggup dan akhirnya menutup usahanya.

Sedangkan Ketua SBSI Bintang Sianturi berpendapat bahwa perusahaan perlu menerapkan sistim skala pengupahan, sehingga perusahaan tidak perlu menyesuaikan pembayaran gaji setiap tahun. Perusahaan dalam hal ini harus fair atau jujur menyimpan atau merecord seluruh data seorang pekerja, mulai dari awal bekerja termasuk analisa jabatan. Jika sistim skala pengupahan telah dilakukan oleh perusahaan, maka setiap pekerja nantinya akan menerima upah atau gaji sesuai masa kerja, tingkat produktifitas, loyalitas termasuk analisa jabatan. Namun persoalan saat ini tidak semua perusahaan menerapkan sistim tersebut, tapi masih ada yang berpatokan pada UMK⁵.

Berikutnya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan⁶. Namun kenyataannya, tingkat disiplin karyawan saat ini masih rendah, hal ini lah yang harus diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan.

⁵Parlindungan, "Sebuah tanggapan: Upah Buruh Sangat Rendah" *Haluan Kepri* (<http://haluankepri.com/news/bintan/20017-upah-buruh-sangat-rendah.html>. Diakses tanggal 24 februari 2012)

⁶ <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187458-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas/#ixzz1kQR8eyhC>. Diakses tanggal 24 februari 2012.

Sebagai contoh, PT Tiga Bintang Putra Di Gresik sebagai perusahaan swasta yang bergerak di bidang persewaan, penyediaan alat berat dan pengurukan lahan tanah beserta sarana infrastruktur yang mendukung property dan juga penyediaan suku cadang alat berat, namun dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja perusahaan ini mengalami hambatan yang disebabkan oleh beberapa faktor yakni disiplin kerja karyawan, karena pada perusahaan ini karyawan kurang bisa mematuhi peraturan yang berlaku seperti datang kerja tidak tepat waktu dan penundaan pekerjaan⁷.

Tingkat pendidikan juga termasuk salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam perusahaan, dengan demikian perlu untuk diperhatikan latar belakang tingkat pendidikannya karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya dan diyakini bahwa karyawan yang berpendidikan tinggi lebih tinggi pula produktivitasnya⁸.

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan

⁷ M Cahyo Aminullah, *Beberapa Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tiga Bintang Putra Di Gresik* (http://eprints.upnjatim.ac.id/220/1/File_1.pdf. Diakses tanggal 24 februari 2012)

⁸ Maharani, *Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (<http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2011/02/pengaruh-tingkat-pendidikan-terhadap.html>. Diakses tanggal 24 februari 2012)

mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru⁹. Namun yang ada saat ini, tingkat pendidikan di Indonesia masih sangat rendah dibandingkan oleh negara lain, masalah pendidikan harus benar-benar diperhatikan oleh pemerintah.

Contoh, menurut catatan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Gresik di tahun 2004, Angka Partisipasi Murni (APM) untuk tingkat SD/MI cukup tinggi, yaitu sebesar 99.40 %. Tetapi, angka partisipasi untuk SMP/MTs hanya 73,10 % bahkan pada level SMA/MA lebih dari separo remaja yang seharusnya sekolah SMA/MA tersebut tidak lagi belajar di sekolah lanjutan itu¹⁰. Dengan rendahnya tingkat pendidikan ini, tentunya akan berpengaruh terhadap rendahnya produktivitas kerja karyawan di Indonesia. Oleh karena itu pemerintah harus meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Indonesia agar menjadi lebih baik lagi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan kerja merupakan jembatan yang efektif untuk menyesuaikan kompetensi pekerja dengan kebutuhan dan perubahan dunia kerja. “Kondisi dan fakta tersebut semakin mendorong pentingnya pelatihan kerja sebagai sarana untuk mempersiapkan diri memasuki pasar kerja, serta untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas serta daya saing tenaga kerja

⁹<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187458-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produktivitas/#ixzz1kQPrDFGB>. Diakses tanggal 24 februari 2012.

¹⁰www.gresik.go.id/.../BAB%20II-Deskripsi%20Umum%20Daerah.doc . Diakses tanggal 25februari 2012.

Indonesia¹¹. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang belum terlatih dalam bekerja, ini adalah salah satu lemahnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

Sebagai contoh, Sehubungan dengan minimnya alokasi dana pendamping tahun 2011 untuk gerakan peningkatan produksi dan mutu nasional kakao di Kabupaten Ende, Pulau Flores, Nusa Tenggara Timur, untuk kegiatan pelatihan bagi kelompok tani setempat ditiadakan. "Dana pendamping yang dianggarkan dalam APBD 2011 hanya Rp 50 juta. Jumlah ini hanya cukup untuk kegiatan sosialisasi, sedangkan untuk pelatihan bagi kelompok tani sasaran tidak mencukupi," kata Sekretaris Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Ende, Pegu Paschalis, Senin (28/2/11), di Ende. Pegu menjelaskan dari APBN, alokasi tahun 2011 untuk Kabupaten Ende sekitar Rp 3,9 miliar mencakup areal pengembangan 1.000 hektar (ha), yang tersebar di 11 kecamatan dengan melibatkan 63 kelompok tani terdiri dari 1.869 keluarga.

Dana pendamping dari pemda yang diikutsertakan untuk program ini sekitar 10 persen, dan sejak gerakan nasional ini dicanangkan tahun 2009 sampai tahun lalu (2010) Pemkab Ende selalu memberikan dana pendamping¹². Dengan rendahnya tingkat pelatihan yang berikan, akan

¹¹ Maemunahi, *Rendahnya Pendidikan* (<http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/67/jbptunikompp-gdl-s1-2006-maemunahni-3314-bab-1.pdf>. Diakses tanggal 25 februari 2012)

¹²Ende,"Sebuah Tanggapan: Dana Minim, Pelatihan Petani Ditiadakan" *Kompas* (<http://regional.kompas.com/read/2011/02/28/18472069/Dana.Minim.Pelatihan.Petani.Ditiadakan> Diakses tanggal 25 februari 2012)

berdampak minimnya produktivitas para petani, dalam hal ini pemerintah harus benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan ini.

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah semangat kerja. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja¹³. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang belum memiliki semangat kerja yang tinggi, ini dikarenakan minimnya perhatian perusahaan pada karyawan.

Sebagai contoh, Karyawan di tingkat menengah ke atas bekerja dengan penuh fasilitas dan memegang kedudukan sehingga memiliki kekuasaan, tetapi sering datang terlambat, pulang lebih awal, memberi perintah diikuti dengan kemarahan, selalu melimpahkan kesalahan kepada bawahan, dan sering salah mengambil keputusan. Indikasi tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan di tingkat atas rendah. Mereka bekerja semata-mata mengandalkan kekuasaan belaka, tidak didasari oleh semangat kerja¹⁴.

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas adalah komunikasi organisasi. satu bentuk aktivitas komunikasi yang dapat mempertemukan antara karyawan dengan atasannya adalah mengadakan kegiatan pertemuan

¹³ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19886/5/Chapter%20I.pdf>. Diakses tanggal 24 februari 2012.

¹⁴ Dewi Adnyani, *Rendahnya Semangat Kerja Karyawan* (<http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/dewi%20adnyani.pdf>. Diakses tanggal 24 februari 2012)

rutin yang dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan ini adalah salah satu bentuk dari aktivitas pola komunikasi organisasi yang dilakukan perusahaan untuk membentuk iklim komunikasi yang positif dengan memelihara hubungan yang harmonis antara perusahaan atau pihak manajemen dengan para karyawannya. Pelaksanaan pertemuan rutin ini dalam suatu organisasi merupakan sarana teknis atau suatu kegiatan metode komunikasi yang memiliki kekuatan mengelola sumber daya manusia dan lain sebagainya demi pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, pada akhirnya hal tersebut bermuara pada peningkatan produktivitas perusahaan baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas, bentuk produk-produk barang atau pemberian jasa yang ditawarkan kepada publik sasarnya (konsumen atau *customer*)¹⁵. Namun kenyataannya komunikasi organisasi dalam perusahaan masih rendah sampai saat ini.

Contohnya, Berdasarkan survei yang dilakukan Morgan dan Schieman (dalam Baker, 2002) pada 30.000 karyawan di Amerika Serikat, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa komunikasi dari atasan ke bawahan dalam organisasi tempat mereka bekerja tidak berjalan dengan baik dan memuaskan. Survei tersebut menjabarkan bahwa karyawan sebenarnya ingin mendapatkan informasi langsung dari atasan mengenai isu-isu organisasi, rencana organisasi dan kemajuan/pertumbuhan organisasi, namun seringkali terhambat oleh faktor kewenangan, status maupun kepercayaan

¹⁵M. Rizal, Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Prdoduktivitas (repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/17837/5/Chapter%20I.pdf. Diakses tanggal 26 februari 2012)

sehingga karyawan tidak puas dengan bentuk komunikasi yang mereka dapatkan dan memicu munculnya gap komunikasi antara atasan dan bawahan.

Salah komunikasi komunikasi antara atasan kepada bawahan juga terjadi pada instansi PJPA-BBWS Pemali-Juana. Hal ini memicu munculnya persepsi pegawai yang negatif terhadap mekanisme komunikasi atasan kepada bawahan yang berlangsung dalam organisasinya¹⁶.

Menurut kepala produksi di CV. Amalia Bhakti Jaya, sering terjadi kesalahpahaman dalam komunikasi organisasi. Apalagi jika ada karyawan yang tidak masuk, terkadang pembagian tugas kurang jelas jika banyak pekerjaan. Menurut kepala produksi karena perusahaan ini tidak terlalu besar jadi terkadang semua pekerjaan harus bisa dipegang oleh para karyawan¹⁷. Dengan komunikasi organisasi yang buruk, maka tingkat produktivitas karyawan akan menurun. Hal ini harus diperhatikan secara cermat dalam setiap instansi perusahaan, baik itu perusahaan swasta atau pemerintahan.

Dari uraian yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja, upah, disiplin, tingkat pendidikan, pelatihan, semangat kerja, dan komunikasi organisasi.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah komunikasi organisasi.

¹⁶ Sita, *Komunikasi Organisasi* (http://eprints.undip.ac.id/10424/1/SKRIPSI_SITA_RESMI.pdf. Diakses tanggal 26februari 2012)

¹⁷ Solikun, "Sebuah Tanggapan: Komunikasi Organisasi", *CV. Amalia Bhakti Jaya*. 16 Februari 2012

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang baik
2. Minimnya upah karyawan
3. Rendahnya disiplin karyawan
4. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan
5. Rendahnya pelatihan karyawan
6. Rendahnya semangat kerja karyawan
7. Komunikasi organisasi yang kurang baik

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata masalah komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan masalah komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Karyawan

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

5. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berfikir.