

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di perkembangan globalisasi masa kini produsen manufaktur menghadapi tingkat persaingan yang sangat tinggi. Sektor produsen manufaktur berperan besar terhadap perekonomian Indonesia yang terus tumbuh positif. Berdasarkan data kementerian perindustrian pada triwulan-III tahun 2022 mencapai 5,72% naik dari 5,45% pada triwulan sebelumnya bahkan mampu naik signifikan dibanding pada tahun lalu sekitar sebesar 3,51%. Setiap perusahaan harus mampu untuk dapat memperoleh persaingan yang ketat dengan cara meningkatkan produktivitas, kualitas, dan memperluas market. Ketiga unsur tersebut sangat dipengaruhi oleh kesanggupan manajemen dalam mengelola organisasi dan kualitas sumber daya manusianya.

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran para pekerja dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi asset bernilai yang dimiliki oleh perusahaan manufaktur. Pada dasarnya teknologi yang lebih canggih diperlukan untuk menghasilkan produk unggulan yang dapat memproduksi dalam jumlah besar dan kualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Akan tetapi hal tersebut tidak akan dapat menggeser fungsi dan kedudukan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab pekerjaan maksimal sehingga produktivitas yang dihasilkan optimal.

Salah satu fenomena yang utama tentang ketenagakerjaan di Indonesia ialah produktivitas kerja yang rendah. Hasil ini berlandaskan dalam survei tahun 2020 pada 13,458 perusahaan ASEAN terdiri 614 perusahaan

Indonesia, yang dilakukan oleh Japan External Trade Organization (JETRO) indonesia berada pada peringkat ketujuh dalam produktivitas pabrik setelah Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam, Laos, dan Malaysia. Menurut kementerian tenaga kerja, tingkat produktivitas kerja indonesia ialah 74%. Peningkatan produktivitas ini lebih rendah dari biasanya asosiasi negara-negara asean tenggara (ASEAN) yang mencapai 78%. Negara-negara lain yang berdekatan tersebut Filipina (86%), kemudian Singapura (82%), serta Thailand (80%), dan juga Vietnam (80%).

Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan mumpuni sebagai pendorong untuk meningkatkan keunggulan komparatifnya terdapat sdm berkualitas, produktif dan berprofesional. Menurut Chaerudin, *et al.* (2020) Karyawan, juga dikenal sebagai sumber daya manusia, adalah kumpulan individu yang menggunakan kekuatan mental dan fisik mereka untuk merencanakan, desain, proses untuk menghasilkan barang atau jasa, mengawasi kualitas, menjual produk, mendistribusikan dana, dan mengelola strategi untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Pengembangan sdm ialah upaya perancangan dan berkesinambungan yang dilaksanakan pihak manajemen untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan kinerja perusahaan. Tujuan peningkatan sdm bermanfaat untuk memajukan hasil produktivitas kerja perorangan, team, dan serta semua orang-orang yang terlibat.

Rasio sumber daya yang digunakan (input) terhadap hasil (output) dikenal sebagai produktivitas. Produktivitas menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan yang penting guna mempertahankan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja buruh/karyawam. Menurut Natsir (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja dapat dipahami dengan perbandingan hasil produksi/jasa yang dihasilkan oleh perorangan atau team kerja, pada periode tertentu dalam proses kerja.

Produktivitas mempunyai dua dimensi antara lain efektivitas dan efisiensi. Pertama, efektivitas mengacu pada pencapaian kinerja yang

maksimal, yaitu pencapaian tujuan yang berkaitan dengan faktor kualitas, kuantitas dan waktu. Maka dikatakan produktif jika karyawan tersebut dapat memperoleh hasil suatu barang/jasa mencapai target yang telah ditentukan. Kedua, efisiensi mengacu pada upaya untuk membandingkan input dengan penggunaan realisasi sumber daya yang dipakai saat bekerja. Hal tersebut mengartikan manajemen harus mampu mengelola dengan baik untuk menghemat dalam menggunakan sumber daya yang ada dan diperlukan saja.

Pada perusahaan manufaktur mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam menghasilkan produktivitas yang berkualitas maka perusahaan harus mampu merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan. Totalitas bekerja dari karyawan dibutuhkan perusahaan untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja berkualitas dan meningkatkan produktivitas lebih banyak dalam jangka waktu yang sama. Pemanfaatan secara efisien dan efektif produktivitas menekankan hasil yang optimal dengan menggunakan persediaan yang relatif terbatas oleh tenaga kerja produktif. Semakin tinggi hasil produksi yang diperoleh dalam waktu singkat maka produktivitas yang dihasilkan akan meningkat, sedangkan produktivitas yang rendah dari buruh(karyawan) menjadi dampak besar bagi progres perusahaan yang akan menyebabkan permasalahan dalam mencapai semua tujuan yang direncanakan atau tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, karena apabila produktivitas menurun berarti menghambat pertumbuhan perusahaan sehingga menurunkan daya saing dalam bisnis.

Faktor penting yang berpengaruh dalam mendorong produktivitas kerja karyawan untuk bekerja secara produktif dan terus bekerja secara produktif yaitu komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan alat yang penting untuk bersosialisasi dalam lingkungan perusahaan. Menurut Arni Muhammad dikutip dari buku Komunikasi Organisasi, Suranto Aw (2018) mengemukakan Komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan berupa informasi dalam sebuah organisasi dan mempengaruhi lingkungan baik yang dilakukan oleh anggota di internal atau eksternal perusahaan.

Komunikasi menjadi kunci pembuka dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaan komunikasi bukanlah hal yang mudah karena bersangkutan pada situasi dan keadaan daripada individu tersebut, sehingga tidak jarang timbul masalah di dalam perusahaan, baik komunikasi antara atasan dengan karyawan maupun karyawan sesama lainnya.

Komunikasi dan produktivitas kerja karyawan merupakan perihal utama yang harus diperhatikan untuk menjamin keberlangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjadikan perusahaan ditantang untuk lebih efektif dan efisien dalam pengelolaan karyawan dibanding sebelumnya dengan meningkatkan etika berkomunikasi. Dengan komunikasi organisasi perusahaan mampu membangun suatu relasi atau hubungan yang baik antar sesama karyawan. Misalnya suatu permasalahan yang sering terjadi yaitu *Miscommunication* tentu akan berakibat sangat fatal dan merugikan perusahaan apabila konflik kerja tersebut ada dalam ruang lingkup proses kegiatan produktivitas dikarenakan setiap alur prosedur kerja divisi satu dengan lainnya saling berhubungan dalam menghasilkan suatu produk. Hal ini akan menimbulkan kerjasama tim yang buruk sehingga produktivitas terganggu. Manajemen perlu memahami bahwa konflik kerja merupakan fenomena yang sering ditemui di organisasi, setiap perusahaan diperlukan kecakapan komunikasi untuk mengubah konflik menjadi integrasi.

Faktor lain yang dapat menghambat produktivitas ialah Pengawasan. Menurut Siagian (2018) pengawasan kerja adalah upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional untuk menjamin bahwa semua kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Pengawasan dari atasan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan target-target kerja yang telah disepakati bersama oleh perusahaan. Sebagai salah satu fungsi manajemen pengawasan (controlling) melingkupi beberapa aktivitas seperti menentukan standar, mengukur aktivitas, perbandingan aktivitas dengan standar dan mengambil

tindakan koreksi atas kesalahan, mengarahkan serta mempertahankan yang dilakukan dengan sebenarnya agar kegiatan kerja karyawan yang diawasi berjalan sesuai penetapan rencana awal.

Melalui pengawasan dapat mengamati hal-hal yang merugikan suatu perusahaan antara lain kesalahan, kelemahan dan kelalaian dalam pelaksanaan pekerjaan. Tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan yang berdampak melemahnya kedisiplinan kerja karyawan di dalam perusahaan. Akan tetapi pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan bukan untuk mencari suatu kesalahan, melainkan adanya pengawasan penyelewengan kerja dapat dihindari sehingga menjadikan karyawan bekerja secara efektif dan efisien.

PT. Gajah Putih Elastic merupakan perusahaan manufaktur kain sempit yang berbasis di Tangerang, bergerak memproduksi tekstil elastis dan non elastis berkualitas tinggi, termasuk pita tenun, rajutan, dan jalinan. Misinya ialah menerapkan proses produksi yang efektif dan efisien, memelihara reputasi yang baik untuk mutu dan pelayanan serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan bisnis, diperlukan sistem manajemen efektif yang akan terus mendukung keberlangsungan hidup suatu organisasi secara berkelanjutan dengan tingkat efektivitas karyawan juga harus diperhatikan melalui komunikasi organisasi dan pengawasan kinerja sumber daya manusia.

Berlandaskan hasil pengamatan dan wawancara singkat yang penulis lakukan pada PT. Gajah Putih Elastic. Terkait dengan penerapan komunikasi organisasi yang belum tercapai secara optimal oleh PT. Gajah Putih Elastic menimbulkan fenomena permasalahan *Miscommunication* antara atasan dengan karyawan maupun karyawan sesama karyawan. Hal ini disebabkan dalam penyampaian informasi yang kurang jelas sehingga terjadi kesalahpahaman antara dua pihak dalam mencerna proses komunikasi, sehingga pesan dikirim dan pesan dengan pesan yang diterima memiliki artian dan persepsi yang berbeda. Selain itu menurut sudut pandang atasan

bahwa karyawan kurang tanggap terhadap informasi yang disampaikan dan masih kurangnya *teamwork* dengan rekan kerja di penempatan masing-masing, akibatnya terjadi konflik kerja sehingga terputus komunikasi efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan pengawasan terhadap karyawan PT. Gajah Putih Elastic pada dasarnya sudah dilakukan dengan baik namun sepenuhnya tidak optimal. penyimpangan-penyimpangan di lingkungan kerja masih terjadi, dimana para karyawan yang masih tidak begitu peduli dengan kedisiplinan saat mereka bekerja seperti saat memasuki area kerja karyawan hanya sekedar duduk-duduk dan keasikan mengobrol. Melihat penyimpangan tersebut seakan-akan sudah menjadi biasa dalam bekerja apabila tidak ada yang mengawasi mereka karena karyawan cenderung merasa kurangnya pengawasan dari atasan dan pengawasan tidak dilakukan setiap hari. Perusahaan perlu mengevaluasi dan mengawasi karyawannya dengan baik, dikarenakan pemberian sanksi oleh perusahaan terkadang tidak tegas sehingga timbul sikap kerja yang buruk dan tidak peduli terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Situasi tersebut mengakibatkan produktivitas pegawai akan berkurang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai SOP produksi yang sudah ditetapkan.

Berlandaskan permasalahan yang sudah dideskripsikan mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Maka dari itu penulis menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic”**.

1.2 Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, oleh karena itu penelitian memiliki batasan pada Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic.

1.3 Rumusan Masalah

Dapat dipaparkan rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a) Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic?
- b) Bagaimana Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic?
- c) Seberapa besar Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah tersebut tujuan penelitian ialah :

- a) Untuk menganalisa Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gajah Putih Elastic.
- b) Untuk menganalisa Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gajah Putih Elastic.
- c) Untuk menghitung besarnya Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Gajah Putih Elastic.

1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan untuk memberi manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Aspek secara teoritis

Teori yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan manajemen sumber daya manusia serta menambah ide, cara pandangan bagi peneliti selanjutnya dan dapat digunakan sebagai referensi skripsi bermanfaat memahami lebih dalam untuk penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5.2 Aspek secara praktisi

- a) Bagi penulis, berguna untuk menerapkan ilmu-ilmu yang didapat selama perkuliahan dan sebagai referensi pengetahuan dan pengalaman.

- b) Bagi perpustakaan, bermanfaat sebagai bahan landasan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang komunikasi organisasi, pengawasan dan produktivitas kerja.
- c) Bagi perusahaan, sebagai masukan dan saran untuk perusahaan mengenai komunikasi organisasi dan pengawasan kerja yang terjadi pada ruang lingkup karyawan di PT. Gajah Putih Elastic sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan hasil yang optimal.

