

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 ini akan membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan utama bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang berlimpah, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal (mampu mengerjakan tugas dan wewenang dengan baik) dan kompeten (memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan jaman), maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pada masa lalu peranan Manajer adalah sebagai seseorang atau individu yang identik dengan pemberi instruksi, sedangkan karyawan adalah sekumpulan orang yang hanya menerima perintah. Namun saat ini peranan Manajer dalam mengelola sumber daya manusia telah mengalami pergeseran. Peran kepemimpinan, pemanduan dan dukungan, memberi instruksi, mengendalikan hasil-hasil, monitoring dan

evaluasi, memotivasi merupakan satu kesatuan peran yang dimainkan oleh seorang manajer. Pada kenyataannya saat ini manajer juga memberikan pengarahan dan kebebasan pada para karyawannya untuk mengembangkan potensi diri. Hal itu selaras dengan perkembangan dinamika kehidupan yang selalu berubah, sehingga sumber daya manusia yang ada dituntut agar dapat mengikuti perubahan tersebut.

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 dan serta pengawasan dan evaluasi. Upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang juga dapat mendukung usaha peningkatan produktivitas karyawan.

Triton PB. dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah keterampilan sumber daya manusia, barang modal, teknologi, manajemen informasi energy, efektifitas, efisiensi, dan komunikasi yang efektif, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Keterampilan sumber daya manusia yaitu kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjang perusahaan mencapai tujuannya. Apabila keterampilan yang dimilikinya baik maka akan karyawan tersebut bisa mencapai produktivitas yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila keterampilan yang dimilikinya masih kurang maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi dengan keterampilan karyawan yang minim.

Namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan memiliki karyawan dengan keterampilan yang baik. Hal ini tercermin dari kemampuan masing-masing individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Ada individu atau karyawan yang dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik, dan tepat waktu, akan tetapi ada pula yang dalam penyelesaian tugasnya masih memakan waktu yang lebih lama dari yang telah ditetapkan.

Selain faktor keterampilan sumber daya manusia, faktor lain yang dapat menunjang upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah Sumber daya yang biasanya disebut material. Sumber daya dapat berupa sumber daya finansial dan non-finansial. Sumber daya modal berupa finansial merupakan faktor yang dapat menunjang kegiatan operasional perusahaan. Tanpa dukungan finansial yang baik suatu perusahaan dapat mengalami kegagalan, karena tiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan membutuhkan biaya agar dapat berjalan.

Sementara itu, sumber daya non-finansial juga merupakan aset yang dapat menjadi alat suatu perusahaan menjalankan operasional perusahaan. Sumber daya non-finansial dapat berupa mesin-mesin produksi, kendaraan penunjang operasional dan gedung atau bangunan yang digunakan sebagai tempat berproduksi. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada perusahaan yang sumber dayanya tidak mencukupi. Seperti kurangnya permodalan yang berupa finansial, tempat berproduksi, dan mesin atau alat berproduksi.

Teknologi juga merupakan faktor yang turut mempengaruhi peningkatan produktivitas. Teknologi digunakan untuk mengolah bahan modal agar menjadi barang atau jasa yang lebih berguna. Semakin maju teknologi yang digunakan maka

akan menjadikan produktivitas meningkat. Penggunaan teknologi yang mutakhir pun perlu diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi tersebut. Walaupun suatu perusahaan sudah memiliki atau menggunakan teknologi yang mutakhir, tetapi sumber daya manusia yang dimilikinya tidak dapat mengoperasikan peralatan tersebut, maka akan sia-sia dan menjadi tidak berguna. Namun pada kenyataannya masih ada perusahaan yang belum meng-up date teknologi yang digunakannya dengan berbagai macam alasan.

Manajemen informasi merupakan suatu pengelolaan informasi mengenai sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Pengelolaan atau manajemen informasi yang baik akan memungkinkan terciptanya usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan berjalan dengan baik. Karena manajemen yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan harmonis, sehingga memungkinkan seluruh karyawan mendapatkan informasi yang mencukupi untuk mendapatkan atau menerima pesan sesuai dengan informasi yang diperoleh. Manajemen informasi yang baik akan membuat karyawan memahami keinginan para pimpinan. Dan memungkinkan pesan yang disampaikan oleh atasan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Namun pada kenyataannya, tidak semua perusahaan memiliki serta menjalankan manajemen informasi dengan baik. Masih ada saja perusahaan yang mengalami kegagalan dalam hal manajemen informasi. Sehingga informasi yang seharusnya diterima dengan baik menjadi terganggu.

Efektivitas dapat diartikan sebagai tingkat ketepatan dalam memilih metode untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelaksanaan atau penyelesaian pekerjaan secara

efektif juga menjadi faktor yang dapat mendukung upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemilihan metode yang tepat dalam proses produksi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan sesuai juga dengan kemajuan teknologi akan membantu menghasilkan produk atau jasa perusahaan yang maksimal. Namun pada kenyataannya, masih ada perusahaan yang belum menerapkan prinsip efektivitas dalam penyelesaian proses produksi. Hal ini tercermin dari masih adanya pekerjaan yang terbengkalai pada suatu unit produksi.

Selain itu, efisiensi yang merupakan tingkat ketepatan dan berbagai kemudahan dalam melakukan sesuatu, juga turut berperan serta dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pemilihan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan namun sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta sesuai pula dengan kemajuan teknologi akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan atau pun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Akan tetapi pada kenyataannya, terkadang masih belum terdapat efisiensi dalam proses proses produksi. Hal ini tercermin dari, masih adanya penggunaan sumber daya yang berlebih. Padahal, efisiensi dan efektivitas akan dapat memudahkan perusahaan mencapai tujuannya dengan menghemat penggunaan arang modal yang diperlukan.

Komunikasi yang efektif juga menjadi faktor yang turut menentukan peningkatan produktivitas kerja 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 terdapat gangguan dalam proses

komunikasi tersebut. Gangguan atau hambatan dalam berkomunikasi antara lain yaitu, perbedaan bahasa dan persepsi, faktor budaya (lingkungan yang terbatas) atau perbedaan budaya, hambatan dari si penerima pesan seperti suara yang kurang jelas, tulisan yang tidak terbaca dan lain-lain, salah mengartikan, dan kelebihan informasi.

Akan tetapi pada kenyataannya, tidak semua komunikasi yang terjadi pada suatu perusahaan berjalan secara efektif. Kadang kala komunikasi tersebut berjalan kurang efektif sehingga menimbulkan ketidaksepahaman antara pimpinan dan karyawan. Hingga pada akhirnya apa yang diinginkan oleh pimpinan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Dan hal ini dapat berakibat buruk baik bagi perusahaan maupun bagi sumber daya manusia yang bersangkutan.

Motivasi kerja juga mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Apabila pimpinan dapat memberikan motivasi kepada karyawan maka akan memacu semangat karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Dan pada akhirnya akan mempermudah dalam mencapai sasaran perusahaan. Pemberian motivasi yang tepat, baik finansial yang biasanya berupa bonus maupun insentif lain, atau pun non-finansial yang berupa pemberian contoh yang baik bagi karyawan, promosi jabatan, sertifikat dan lain-lain, akan memacu semangat kerja karyawan, hingga pada akhirnya peningkatan produktivitas kerja akan tercapai.

Namun pada kenyataannya, masih ada pimpinan yang belum dapat memotivasi karyawan dengan baik, atau hal ini dapat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang digunakannya, sehingga sulit bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Terkadang pimpinan lebih sering memberikan nasihat dibandingkan

dengan contoh langsung, sehingga ada beberapa karyawan yang menirukan hal yang dilakukan oleh pimpinan tersebut dan hal ini akan menyebabkan produktivitas karyawan menjadi rendah. Apabila pimpinan kurang bisa memotivasi karyawan maka, tujuan perusahaan atau organisasi akan sulit tercapai.

Faktor disiplin kerja juga berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula, karena dengan disiplin kerja yang baik akan membuat mereka bekerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan perusahaan. Kedisiplinan kerja seseorang dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas, baik didalam maupun diluar perusahaan. Apabila setiap individu baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan terbiasa hidup dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka ia sudah tentu akan dapat terbiasa dengan berbagai macam peraturan yang diterapkan.

Akan tetapi pada kenyataannya, masalah-masalah yang menyangkut kedisiplinan masih sering terjadi. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya masalah dalam absensi karyawan, seperti datang terlambat atau tidak tepat waktu, membolos, dan tidak menaati peraturan. Padahal dengan menerapkan disiplin kerja karyawan sudah memberikan dukungan yang positif bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

PT. Pelabuhan Indonesia II Cabang Tanjung Priok, Jakarta utara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kepelabuhanan, seperti pelayanan dermaga, penyewaan gudang bongkar muat, pelayanan terminal penumpang jasa angkutan laut dan lain-lain. Perusahaan ini memiliki karyawan yang cukup banyak, sehingga tugas yang diberikan haruslah dikerjakan secara efisien.

PT Pelabuhan Indonesia II memiliki 9 divisi, yaitu divisi kendali mutu, divisi pengadaan perbekalan, divisi perencanaan dan pengendalian operasi, divisi kependuan, divisi pelayanan pelanggan, divisi property dan terminal penumpang, divisi teknik, divisi keuangan, dan divisi sumber daya manusia dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 892 orang. Karena perusahaan ini bergerak dibidang jasa, maka komunikasi yang efektif sangat diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman antara perusahaan dengan karyawan, maupun dengan konsumen atau pengguna jasa.

Dengan kondisi seperti yang telah diuraikan diatas, setiap karyawan dituntut agar dapat menjalankan komunikasi secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Namun kondisi di lapangan sering kali membuat komunikasi tidak efektif. Alasan inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengadakan penelitian di PT Pelabuhan Indonesia II khususnya pada divisi perencanaan dan pengendalian operasi yang menuntut kemampuan dalam berkomunikasi yang baik.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan yang kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kurang tersedianya sumber daya pendukung
3. Keterbatasan teknologi
4. Manajemen informasi yang belum tertata dengan baik
5. Belum adanya pelaksanaan efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
6. Belum tercapainya efisiensi kerja

7. Kurangnya efektivitas dalam berkomunikasi
8. Manajer kurang dapat memotivasi karyawan dengan baik
9. Disiplin kerja yang rendah sehingga menyebabkan komunikasi kurang efektif

C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas ternyata cukup banyak masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian pada hubungan antara komunikasi efektif dengan produktivitas kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “ Apakah terdapat hubungan antara komunikasi efektif dengan produktivitas kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi 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. Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mengelola SDM di lingkungan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Bagi 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 juga dapat dijadikan sebagai bahan bacaan serta referensi.
4. Bagi masyarakat, sebagai sumbangan untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang hubungan antara komunikasi efektif dengan produktivitas kerja karyawan.