

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu di mana perkembangan perusahaan di dunia sangat pesat. Seperti yang diketahui sudah banyak perusahaan industri galangan kapal yang tutup namun masih ada beberapa perusahaan yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Hal ini menimbulkan persaingan antar perusahaan sejenis yang sangat ketat. Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk beradaptasi dan memenangkan persaingan. Untuk beradaptasi dan memenangkan persaingan perusahaan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang digunakan, dana operasi yang tersedia, melainkan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut mampu menunjang dan memuaskan keinginan karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya guna untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sampai saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi atau perusahaan. Banyak perusahaan yang mempunyai strategi, rencana, dan produk atau jasa yang luar biasa tetapi gagal karena kurang memperhatikan sumber daya manusianya. Suatu perusahaan atau organisasi perlu

memerhatikan bagaimana mereka mengelola dan memperlakukan sumber daya manusianya. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan pun juga tergantung dari perilaku karyawannya. Artinya, dalam setiap pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan berasal dari produktivitas kerja karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut sehingga perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Selain mengelola sumber daya manusia perusahaan juga harus memperhatikan faktor pendorong dari produktivitas tersebut.

Produktivitas merupakan salah satu peran terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul dan kompeten serta memiliki produktivitas tinggi agar menguntungkan perusahaannya. Dengan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi akan menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu iklim organisasi lingkungan internal yang baik dan dalam suasana sehingga antara keduanya harus saling mendukung untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara

hasil yang dicapai dengan tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan (Sunyoto, 2012: 41).

Perusahaan PT United Sindo Perkasa sangat membutuhkan karyawan yang berpengalaman agar bisa menyelesaikan tugasnya dalam proses pembuatan dan perbaikan kapal. Biasanya manajer menetapkan target untuk penyelesaian kapal tersebut. Untuk dapat menyelesaikan target-target sudah tentu produktivitas dari setiap pekerja sangatlah penting.

Kondisi perusahaan dalam beberapa bulan terakhir terutama yang berhubungan dengan produktivitas karyawan digambarkan dengan tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Total Absensi Karyawan
PT United Sindo Perkasa
Periode Januari – September 2017

Bulan	Tenaga Kerja	Kehadiran		Persentase
		Total Absen	Total Izin	
Januari	188	30	28	30%
Februari	167	10	40	29%
Maret	161	20	45	40%
April	150	25	23	32%
Mei	139	10	50	43%
Juni	133	15	44	44%
Juli	132	18	30	36%
Agustus	128	11	31	32%
September	128	4	20	18%

Sumber: Sistem Internal PT United Sindo Perkasa, 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa ketidak hadiran karyawan setiap bulannya masih belum maksimal yang mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Hal tersebut dikarenakan,

1. Manajer selalu intervensi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya, terkesan tidak percaya penuh.

Hal tersebut menyebabkan karyawan merasa hasil dari pekerjaan tersebut bukan hasil yang dikerjakannya sendiri. Dengan adanya pemikiran tersebut, karyawan kehilangan semangat bekerja sehingga banyak karyawan yang lebih memilih tidak masuk kerja dan produktivitas kerja karyawan juga akan semakin menurun. Maka dari itu perusahaan harus menentukan cara peningkatan produktivitas karyawannya.

Selain meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan komunikasi antar sesama karyawan. Komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi merupakan kegiatan yang di butuhkan dalam kehidupan kita sehari-hari dan memainkan peran penting bagi manusia untuk dapat berinteraksi dan berhubungan satu sama lainnya. Melalui komunikasi kita dapat menyampaikan berbagai hal yang ada dipikiran kepada orang lain. Pesan yang tersampaikan dengan baik dapat membuat tujuan penyampaian pesan tercapai.

Komunikasi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena tanpa adanya komunikasi yang baik mengakibatkan kita sering melakukan kekeliruan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Sebuah perusahaan pasti terdapat orang-orang yang mempunyai latar belakang dan pemikiran yang berbeda. Agar komunikasi dapat berjalan efektif dalam suatu perusahaan maka perlu memperhatikan bahasa yang digunakan dan informasi yang di sampaikan harus jelas.

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki peran dan tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Agar memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan maka karyawan perlu saling berhubungan untuk dapat memberikan informasi mengenai pekerjaannya. Hubungan antar karyawan diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang tidak hanya melibatkan komunikasi sesama karyawan, namun juga komunikasi antara atasan dan bawahan.

Komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan khususnya yang menyangkut komunikasi antara atasan dengan bawahan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Agar hubungan ini berhasil, harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Tujuan utama dari komunikasi antara atasan dan bawahan adalah untuk menjalin hubungan timbal balik yang menguntungkan antara atasan dan bawahan.

Komunikasi didefinisikan sebagai apa yang terjadi bila makna diberikan kepada suatu perilaku. Bila seseorang memperhatikan perilaku kepada kita dan memberkati makna, komunikasi telah terjadi terlepas dari apakah kita menyadari perilaku kita atau tidak dan mengejanya atau baik (Mulyana, 2009: 12) dalam buku (Ngalimun, 2017: 21).

Komunikasi antara atasan dan bawahan di PT United Sindo Perkasa masih perlu diperhatikan lagi dikarenakan,

1. Atasan yang berasal dari luar negeri kurang mengerti Bahasa Indonesia, sehingga salah komunikasi.
2. Bawahan yang berasal dari Indonesia kurang mengerti Bahasa Inggris dan Bahasa mandarin, sehingga salah komunikasi.

3. Apabila terdapat masalah karyawan cenderung diam tanpa memberitahukan atasan masing-masing, sehingga berdampak negatif.

Selain komunikasi perusahaan juga harus memperhatikan beban kerja yang dialami oleh tiap karyawannya. Apabila beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan berlebih maka akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan beban kerja berlebihan tidak akan bertahan lama dan dapat menyebabkan karyawan melakukan pengunduran diri dan karyawan lainnya akan mendapatkan beban kerja yang lebih.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010: 16) dalam jurnal (Paramitadewi, 2017).

PT United Sindo Perkasa setiap bulannya juga terjadi penurun jumlah karyawan dan ini akan mengakibatkan tanggung jawab karyawan lainnya semakin meningkat yang dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja.

Dibawah ini merupakan data keluar masuknya karyawan PT United Sindo Perkasa dalam waktu beberapa bulan terakhir.

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan
PT United Sindo Perkasa
Periode Januari - September 2017

Bulan	Tenaga Kerja	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
Januari	188	2	23
Februari	167	1	8
Maret	161	1	12
April	150	0	11
Mei	139	0	6
Juni	133	0	1
Juli	132	0	4
Agustus	128	1	1
September	128	0	4

Sumber: Sistem Internal PT United Sindo Perkasa, 2017

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan dari bulan Januari sampai dengan bulan September 2017. Jumlah karyawan keluar juga sangat tinggi dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk dikarenakan.

1. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Penurunan jumlah karyawan secara terus menerus juga akan berdampak negatif bagi perusahaan dan bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT United Sindo Perkasa yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkapalan khususnya dalam pembuatan dan perbaikan kapal. PT United Sindo Perkasa merupakan cabang perusahaan dari PT Jetlee Shipbuilding & Engineering (JSE) yang terletak di Singapura, yang didirikan pada tahun 2006 di Jalan Raya Pelabuhan Lama, Kabil, Batam. Berikut ini data jumlah karyawan dan struktur organisasi pada perusahaan PT United Sindo Perkasa.

Tabel 1.3 Data Karyawan

No	DEPARTEMEN	NAMA HOD	JUMLAH KARYAWAN
1	Direktur	-	1 persons
2	Finance	Ari Herman	5 persons
3	HR/ Admin	Sigit Naharudin	6 persons
4	IT	Ari Herman	1 persons
5	Commercial	Mr. Cheong	3 persons
6	Purchasing + Shipping	Mr. Cheong	3 persons
7	Office Manager	-	2 persons
8	Project	Wei Jin Song dan Hein Thura	2 persons
9	Operation Office	Mr. Chan Kong Sing	1 persons
10	QC	Myo Aung	1 persons
11	Engineering	Mr. Chan Kong Sing	2 persons
12	Piping	Lim Thiam Lee	10 persons
13	Welding	Abul Kalam	17 persons
14	BR & Scaffolding	Lee Boon Keng	7 persons
15	Mechanical	Jothi	3 persons
16	Electrical	Hla Myo	3 persons
17	Outfitting	Maung Thein Kyaw	5 persons
18	Machine Shop	Sodikin	4 persons
19	Hull Work	Chong Chee Wai	18 persons
20	Facility & Maintenance	Surasak	15 persons
21	Mooring Team	Yanmar	3 persons
22	Main Store	Tan Meng Tuan	5 persons
23	HSE	Mohamad Habibula	5 persons
24	Security	Sigit	6 persons
	Total		128 persons

Sumber: PT United Sindo Perkasa, 2017

Penelitian ini diperkuat oleh (Luhart, 2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gunta Samba Jaya Miau Baru Estate Di Desa Miau Baru”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Gunta Samba Jaya (Y). Dan uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X1) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel

produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan komunikasi (X2) tidak berpengaruh signifikan.

Dengan latar belakang tersebut diatas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tentang produktivitas karyawan ini sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT United Sindo Perkasa di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebelum kegiatan penelitian dilakukan oleh peneliti, terlebih dahulu peneliti mengidentifikasi masalah-masalah penelitian yang di jumpai pada variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang belum maksimal mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan.
2. Apabila terdapat masalah karyawan cenderung diam tanpa memberitahukan atasan masing-masing, sehingga berdampak negatif;
3. Atasan yang berasal dari luar negeri kurang mengerti Bahasa Indonesia, sehingga salah komunikasi;
4. Bawahan yang berasal dari Indonesia kurang mengerti Bahasa Inggris dan Bahasa mandarin, sehingga salah komunikasi;
5. Karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut.

1. Komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa pada periode Januari 2017 – September 2017.
2. Objek Penelitian adalah seluruh karyawan staff di PT United Sindo Perkasa di kota Batam.
3. Penelitian ini dilakukan di PT United Sindo Perkasa yang berlokasi di daerah Kabil di kota Batam

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa?
3. Apakah komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan di PT United Sindo Perkasa.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi para peneliti untuk melakukan penelitian sejenis di masa mendatang, sekaligus sebagai tambahan kajian perbandingan dan pemahaman mengenai variabel yang akan diteliti.

2. Bagi Peneliti Lanjutan

Untuk memberikan informasi dan jasa sebagai tambahan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi PT United Sindo Perkasa

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Agar dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya di fakultas ekonomi yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan.