

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bagi suatu perusahaan sumber daya manusia ialah aset yang begitu penting. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan diharapkan memperoleh peluang untuk memenangkan persaingan serta dapat mencapai keberhasilan dan target perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bertitik tolak pada karyawan. Hal ini karena karyawan punya peran langsung untuk mengerjakan berbagai kegiatan yang diinginkan oleh organisasi.

Komunikasi antar karyawan penting sekali. Tanpa hal tersebut interaksi antar orang di tubuh perusahaan mustahil terjadi. Kunci semangat kerja karyawan ada pada aspek komunikasi. Penyampaian serta pemahaman suatu maksud ialah pengertian komunikasi. Karena itu kesalahpahaman sangat mungkin terjadi jika komunikasi seorang pemimpin dengan bawahannya tidak terjadi dengan baik.

Komunikasi menurut Guffey et al. dalam (Burhanudin, 2013) adalah sebuah pengiriman makna serta informasi dari seseorang atau kelompok orang atay kelompok lain. Makna merupakan unsure penting pada pengertian tadi. Tujuan utama dari komunikasi adalah pengiriman makna. Bukan hanya individu dengan individu lain, namun juga kelompok juga ikut terlibat di dalamnya

Lingkungan pekerjaan ialah seluruh sarana serta prasarana kerja di sekitaran karyawan yang tengah bekerja, dimana hal itu bisa membawa pengaruh pada terlaksananya suat kerja meliputi pencahayaan, suhu udara, kenyamanan, suhu lingkungan kerja, ketenangan. Aset paling penting dalam sebuah organisasi ialah manusia. Sebab manusia akan menyusun tujuan, bekerja, berinovasi, serta

mencapai tujuan lembaga yang sudah disusunnya. Namun, bagaimana seorang manusia bekerja, hal itu dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan kondusif akan menyebabkan peningkatan produktivitas pada lembaga itu. Karena itu pencapaian tujuan bisa dicapai dengan lebih efektif.

Sedarmayanti (2011) dalam (Wahyuningsih, 2018 : 4) berpendapat jika lingkungan kerja secara fisik yakni segala keadaan di sekitaran tempat kerja, akan membawa pengaruh pada seorang karyawan entah itu langsung atau tidak.

Budaya terwujud dari permukaan hingga mendalam pada nilai nilai, ritual, semangat, dan simbol. Budaya bangsa pada tingkat nilai, budaya organisasi pada tingkat praktik, ritual bersama, semangat, dan simbol. Budaya Organisasi ialah norma perilaku, sikap, asumsi, anggapan, dan nilai yang sudah berlaku, lalu mewujudkan pada tindakan, sikap, dan penampilan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu (Sedarmayanti, 2017 : 348).

Tujuan organisasi, pemberdayaan, ketegasan dan tim kerja merupakan beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Pada umumnya, perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat akan mendorong produktivitas dari perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuan-tujuan dari perusahaan. Pengubahan budaya akan membawa dampak pada perubahan organisasi agar tujuan dari perusahaan tercapai sehingga mau tidak mau harus dihadapi dengan serangkaian adaptasi-adaptasi yang dilakukan oleh karyawan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran kemampuan seorang karyawan atau tenaga

kerja di dalam suatu perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa dengan efektif dan efisien. Sehingga waktu produksi produk atau jasa bisa dilakukan tepat waktu dan tidak memerlukan kerja tambahan (lembur). Hal ini diperlukan untuk menerapkan metode-metode kerja dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien untuk dapat menyelesaikan kegiatan produksi dalam bentuk barang ataupun jasa sehingga tepat waktu dalam penyelesaiannya sehingga tidak menimbulkan aktivitas yang tidak produktif dalam lingkungan kerja.

PT. Proyeksindo Utama ialah perusahaan yang beroperasi pada bidang kontraktor kelautan, pemasok umum barang perkapalan seperti navigasi kapal, dan juga layanan pekerjaan listrik di perkapalan maupun di perhotelan. Pada perusahaan ini terdapat persoalan penyampaian informasi dari pemimpin ke karyawan satu dengan karyawan yang lain sehingga menyebabkan pesan yang disampaikan dari pimpinan tidak mendetail sehingga menyebabkan perselisihan antar karyawan.

Komunikasi yang sering terjadi di perusahaan ini terjadi antara pimpinan kepada karyawan satu dan karyawan lainnya adalah kurangnya penyampaian informasi-informasi yang mendetail, sehingga mengalami kesalah pahaman antara karyawan satu dan karyawan yang lainnya yang menyebabkan para penerima informasi tidak memahami apa yang disampaikan pimpinan. Ketika seorang pimpinan memberi instruksi untuk melakukan sebuah pekerjaan kepada karyawan satunya, dan karyawan yang diberi pekerjaan memberikan instruksi dari pimpinan kepada karyawan lainnya dikarenakan karyawan yang diberi instruksi langsung dari pimpinan sedang melakukan suatu pekerjaan, sedangkan karyawan yang diberi pekerjaan kedua yang melakukan pekerjaan tidak melakukan komunikasi

pimpinan untuk menangani pekerjaan ketika terjadi perubahan pekerjaan, dan karyawan yang memberi pekerjaan kepada karyawan kedua tidak menginformasikan perubahan tersebut kepada karyawan kedua sehingga berdampak buruk pada produktivitas pekerjaan.

Lingkungan kerja ialah satu dari sekian aspek yang perlu diperhatikan. Kondisi lingkungan fisik kerja yang layak akan mendukung penyelesaian pekerjaan yang maksimal dan memungkinkan karyawan bekerja dan berkreasi sesuai dengan tuntutan kerjanya. Faktor tempat kerja terdiri atas: penerangan cahaya, kebisingan, suhu udara, kenyamanan, kebersihan. Berikut Data mengenai lingkungan kerja yang dipunyai oleh PT Proyeksindo Utama yang dapat disimak pada di bawah ini.

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja PT Proyeksindo Utama
Periode Juni – September 2020

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1	Penerangan Cahaya	Intensitas penerangan cahaya pada ruang kerja yang kurang terang
2	Suhu Udara	1. Alat pengatur suhu udara ruangan yang kurang dibeberapa ruangan kerja 2. Ventilasi udara yang tidak berfungsi
3	Kebisingan	Kegiatan yang dilakukan dengan mesin produksi
4	Kenyamanan	Penempatan peralatan kerja yang buruk
5	Kebersihan	Keadaan WC yang tidak bersih

Sumber : HRD PT Proyeksindo Utama, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan, apabila lingkungan bekerja dalam hal pencahayaan, suhu udara, kebisingan, kenyamanan dan kebersihan tentu akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga karyawan merasa

tidak puas oleh lingkungan sekitarnya. Pada akhirnya pegawai akan melaksanakan tugasnya tidak sejalan dengan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan akibat dari situasi wilayah sekitar yang kurang mendukung.

Budaya organisasi punya peran yang penting bagi organisasi. Dengan adanya budaya organisasi maka pemimpin bisa mempengaruhi karyawan-karyawan yang ada di perusahaan. Adapun persoalan budaya organisasi yang terjadi di perusahaan PT. Proyeksindo Utama adalah kurangnya inovasi karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pimpinan yang tidak berani mengambil resiko dalam suatu pekerjaan. Inovasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak mengalami perkembangan. Salah satunya karyawan yang sering mengundurkan pekerjaan sehingga suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1.2 Proyek PT. Proyeksindo Utama periode Juni-September 2020

Jenis Proyek	Jumlah
Tug Boat	11
Harbour Tug	6

Budaya organisasi dapat pemimpin apakah berani mengambil resiko atau tidak jika seorang pemimpin selalu berain aman dan tidak berani mengambil risiko. Organisasi jelas akan sulit berkembang padahal pemimpin yang berani mengambil risiko organisasi akan berkembang pesat. Yang mana pengalaman yang didapatkan akan lebih banyak. Kemudian pertumbuhan organisasi juga akan semakin baik dari banyaknya kasus-kasus yang berbeda yang berbeda yang dihadapi. Pada perusahaan ini yang sering terjadi yaitu dimana pemimpin lebih sering bermain aman. Yang mana proyek yang diambil merupakan proyek yang kecil yang besar sering sekali tidak diambil karena berisiko. Biasanya proyek

yang diambil itu berupa proyek kapal *Tug Boat*. Kapal *tug boat* merupakan proyek kecil yang tingkat resikonya kecil.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti memiliki minat untuk meneliti topik ini lebih jauh lagi dengan topik “**Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT Proyeksindo Utama**”. Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan menilai posisi mereka dibandingkan dengan pesaing-pesaing serta bagian mana yang membutuhkan peningkatan

1.2. Identifikasi Masalah

Didasarkan pada latar belakang di atas, maka beberapa masalah yang bisa diidentifikasi, yaitu:

1. Komunikasi yang dilakukan sering terjadi *misscommunication*
2. Lingkungan tempat kerja tidak nyaman
3. Tingkat kesadaran diri karyawan yang rendah
4. Pimpinan tidak memberikan penghargaan pada karyawan ketika target tercapai.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, maka permasalahan penelitian ini dibatasi oleh variabel terikat yang memengaruhi produktivitas kerja pada perusahaan PT Proyeksindo Utama dan juga variabel bebas yang terpengaruhi yaitu komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

1.4. Rumusan Masalah

- 1 Bagaimana pengaruh komunikasi secara parsial pada produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama?

- 2 Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama?
- 3 Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial pada produktivitas kerja pada PT. Proyeksindo Utama?
- 4 Bagaimana komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Proyeksindo Utama?

1.5. Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial pada produktivitas kerja pada PT. Proyeksindo Utama.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada produktivitas kerja pada PT. Proyeksindo Utama.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial pada kepuasan kerja pada PT. Proyeksindo Utama.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan pada kepuasan kerja pada PT Proyeksindo Utama.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman, wawasan, dan pengalaman dan juga mempelajari secara langsung dunia bisnis dan perusahaan atau industri dan juga sebagai sarana praktik teori yang diperoleh selama kuliah.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

- a) Sebagai harapan atau peluang yang dapat menjadi bahan penilaian atas penerapan aktivitas sumber daya manusia dan berfungsi sebagai saran untuk perusahaan atau industri terkait dimasa depan.
2. Bagi universitas putera batam
 - a) Hasil penelitian ini bisa diperlukan menjadi sumber informasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi lainnya untuk studi ilmiah di masa mendatang.
3. Bagi peneliti
 - a) Untuk meningkatkan dan melakukan pengaplikasian ilmu yang penulis dapatkan selama masa kuliah, terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
4. Bagi mahasiswa
 - a) Sebagai acuan agar dapat menjadi bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia