

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya Arifa (2013). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya.

Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja merupakan urat nadi, unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya (Sutrisno, 2011:1).

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya angkatan

kerja yang mampu bersaing. Pada beberapa perusahaan besar, rekrutmen tenaga kerja telah direncanakan secara tertulis beserta anggaran yang diperlukan. Biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan hasil yang diperoleh, yaitu tenaga kerja yang handal, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya, pihak personalia harus mampu mengelola karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Penempatan yang keliru dapat menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, turunnya produktifitas, dan tanggung jawab karyawan Arifa (2013).

Ada beberapa kendala komunikasi pada Pabrik PT. Charoen Pokphand Indonesia Surabaya, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari direktur sampai kepada karyawan, salah satunya adalah pada bagian *enggenering*. Hambatannya adalah berupa banyaknya hirarki yang harus dilalui seperti contohnya informasi dari direktur kepada karyawan masih harus melalui beberapa manajer dan beberapa kepala bagian. Sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar. Hal ini dapat dimaklumi sebab, setiap hirarki yang ikut menyampaikan informasi tersebut mempunyai kecenderungan untuk merubahnya sesuai dengan kepentingan pribadi. Padahal komunikasi yang lancar sangat berpengaruh sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing karyawan melalui kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:67), disebutkan "kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Salah satu jalan untuk mengatasi semua ini adalah dengan saluran "komunikasi". Kesimpulannya komunikasi yang baik dapat meningkatkan

produktifitas dan kepuasan pekerjaan yang nantinya akan mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, diperlukan adanya komunikasi yang berkesinambungan antara pimpinan dan karyawan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan sehat. Dengan demikian, kinerja dan produktifitas karyawan dapat berkembang sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan.

Dengan latar belakang masalah tersebut diatas peneliti tertarik untuk meneliti peranan komunikasi dalam Kerja dapat mempengaruhi kinerja dan produktifitas secara langsung maupun tidak langsung. Maka penelitian ini penulis beri judul “PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND INDONESIA SURABAYA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka permasalahan ini dianggap menarik untuk diangkat dan dikaji lebih dalam oleh peneliti

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktifitas karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh kinerja terhadap produktifitas karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya?
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap produktifitas karyawan melalui kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi pada produktivitas kerja karyawan melalui kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan dilaksanakannya penelitian ini, dapat memberikan nilai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat secara Akademik.

Memberikan kontribusi ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja kerja dan produktifitas kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. Selain itu sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variable lain.

2. Manfaaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT. Charoen Pokphand Indonesia, Surabaya dan penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada karyawan.