

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan PT.Wahana Lentera Raya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *custom furniture manufacturer*, yaitu menawarkan jasa pembuatan *custom furniture* seperti *kitchenset*, *bedroom*, *wardrobe room*, dan *living room* dengan ragam pilihan material sesuai permintaan pelanggan. Activ Furniture didirikan sejak tahun 2002 dan sudah memasuki generasi kedua dari bisnis keluarga. Activ Furniture kini telah memiliki *showroom* di Surabaya, dengan desainer *furniture* profesional serta tenaga ahli yang berdedikasi menciptakan hasil kerja yang maksimal.

Trend industri tentang perkembangan industri perusahaan manufaktur *custom furniture* di Indonesia saat ini bisa dikatakan cukup baik dan mengalami peningkatan. Hal ini terlihat dari banyaknya pembangunan yang tentunya membutuhkan penyediaan *furniture* terjadi di Indonesia khususnya Jakarta. Masyarakat perkotaan menginginkan *furniture* yang terpasang di rumah mereka berbeda dengan *furniture standard* yang tersedia di pusat perbelanjaan, hal inilah yang membuat *trend custom furniture* semakin meningkat.

Dilihat dari pesatnya pembangunan yang akan terus berlangsung bertahun tahun kedepan kebutuhan akan *custom furniture* tentunya juga akan mengalami peningkatan, hal inilah yang harus dimanfaatkan oleh perusahaan agar terus dapat mengembangkan dan memperbaiki kinerja serta hasil produksi agar dapat memperoleh peningkatan pendapatan dan keuntungan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa semakin banyak pembangunan yang terjadi semakin banyak pula produksi *furniture* untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dan semakin besar peluang yang dimiliki dalam penjualan yang apabila dimanfaatkan dengan benar oleh perusahaan dapat menyebabkan peningkatan pendapatan.

Dengan ini terlihat bahwa pendapatan yang diperoleh PT.Wahana Lentera Raya belum stabil dan cenderung mengalami penurunan. Dengan gambaran perolehan pendapatan tersebut diperkirakan kondisi perolehan pendapatan 3 tahun mendatang akan tetap tidak stabil. Tetapi dengan kondisi dan potensi yang dimiliki perusahaan sekarang bukan tidak mungkin pendapatan dan mutu atau kualitas dari produk yang di hasilkan dapat di tingkatkan.

PT.Wahana Lentera Raya memiliki struktur *hybrid* yaitu organisasi yang strukturnya terdiri dari kedua model *vertical* dan *horizontal*. Struktur perusahaan PT.Wahana Lentera Raya terdiri dari empat tingkatan, yaitu tingkatan pemilik, tingkatan direksi, tingkatan manajerial, dan tingkatan karyawan di bawah manajer. Struktur perusahaan ini terdiri dari satu pemilik, dua direktur yaitu direktur umum yang membawahi manajer umum, manajer keuangan, serta bagian desain. Dan direktur operasional yang membawahi bagian pembelian. Bagian instalasi dan pengantaran menempati posisi di bawah manajer umum. Bagian penjualan menempati posisi di bawah manajer keuangan. Serta bagian produksi menempati posisi dibawah bagian desain.

Adapun beberapa masalah strategis yang di hadapi perusahaan seperti, kurang mengalami peningkatan pendapatan pertahunnya. Kepuasan pelanggan atas layanan yang kurang maksimal dari perusahaan juga turut menjadi masalah strategis di perusahaan ini. Apabila kedua permasalahan strategis ini terus terjadi

di perusahaan, maka perkembangan perusahaan menjadi perusahaan manufaktur *custom furniture* terbaik di Indonesia, dan komitmen perusahaan untuk menjaga kepercayaan pelanggan agar dapat terus bekerjasama dengan PT.Wahana Lentera Raya belum dapat terpenuhi. Untuk itu perencanaan strategis yang baik tentunya perlu dilakukan supaya dapat mengurangi dampak yang diakibatkan permasalahan strategis tersebut dan membantu perusahaan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya.

Organisasi adalah sebuah sistem sosial yang kompleksitasnya jelas terlihat melalui jenis, peringkat, bentuk dan jumlah interaksi yang berlaku. Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif. Salah satu proses yang akan selalu terjadi dalam organisasi apapun adalah proses komunikasi. Melalui organisasi terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka perhatian yang cukup perlu dicurahkan untuk mengelola komunikasi dalam organisasi. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi terutama dengan timbulnya salah faham dan konflik

Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Aktivitas komunikasi di organisasi senantiasa disertai dengan tujuan yang ingin dicapai. sesama dalam kelompok dan masyarakat. Budaya komunikasi dalam konteks komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi. Sisi pertama adalah komunikasi antara atasan kepada bawahan. Sisi kedua antara

karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Sisi ketiga adalah antara karyawan kepada atasan. Masing-masing komunikasi tersebut mempunyai polanya masing-masing.

Di antara kedua belah pihak harus ada two-way-communications atau komunikasi dua arah atau komunikasi timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerja sama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Menurut Kohler ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (subsistem) perkantoran. Kedua, komunikasi interaktif, ialah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun antara perkantoran dengan mitra kerja. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar karyawan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi (perkantoran) menjadi semakin baik. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan feed back yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang direkflasikan dalam kenaikan produktifitas.

Faktor lingkungan kerja yang berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1997) adalah: "Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Adapun pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Kartono (1995: 43) adalah: "Kondisi fisik materiil dan psikologis yang ada di dalam perusahaan, dimana karyawan tersebut bekerja". Kondisi materiil yaitu menyangkut ventilasi yang baik, sirkulasi udara, cahaya dan sebagainya. Sedang kondisi psikologis menyangkut hal hal seperti kalimat yang salah ucap, salah interpretasi, salah informasi, sugesti yang dipaksakan dan sebagainya. Menurut Mardiyana (1998) bahwa "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seseorang karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya".

Lingkungan kerja yang baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam hal ini karyawan di PT.Wahana Lentera Raya Gresik dalam melaksanakan tugas dapat lebih efektif dan efisien. Hal ini juga dikemukakan oleh Purwanto (2000), bahwa lingkungan meliputi semua kondisi dalam dunia ini yang dengan cara-cara tertentu mempengaruhi tingkah-laku seseorang pada pertumbuhan, perkembangan dan proses hidup. Sebenarnya banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkah laku, namun secara nyata sesuatu yang

ada di sekelilingnya benar-benar berhubungan secara langsung dan dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Secara umum lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya, dan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi : pengelolaan gedung, atau tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan kerja atau fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah meliputi: suasana kerja, hubungan dengan antara karyawan dan pelayanan masyarakat. di bidang pendidikan.

Pentingnya arti sumber daya manusia yang berkualitas didasari besar oleh institusi-institusi pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia Indonesia diwajibkan minimal berpendidikan dasar. Pendidikan dasar tersebut bertujuan memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia, serta menyiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Demikian juga salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan adalah Sumber Daya Pendidik. Pendidik sebagai orang yang bertanggung jawab untuk menyampaikan informasi pendidikan, pengasah berpikir peserta didik, pemberi bekal pelatihan-pelatihan ketrampilan siswa dan sebagai orang yang berandil besar dalam pembentukan kepribadian siswa dituntut selalu mengembangkan diri agar bisa selalu beradaptasi dengan perkembangan jaman.

Jabatan karyawan merupakan salah satu jabatan profesionalisme, yang menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung

jawab dan kesetiaan profesi. Suatu profesi secara teori tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu..

Rendahnya pengakuan masyarakat terhadap profesi Karyawan disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor pertama adalah adanya pandangan sebagian masyarakat bahwa siapapun dapat menjadi karyawan asal ia berpengetahuan. Kekurangan karyawan didaerah terpencil memberikan peluang untuk mengangkat karyawan yang tidak mempunyai kewenangan profesional. Peningkatan produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun organisasi. Oleh karenanya penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Terhadap Iklim Komunikasi, dan Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat penulis kemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap iklim komunikasi Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap iklim komunikasi Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik ?

5. Apakah iklim komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja pengaruh terhadap iklim komunikasi Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik .
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap iklim komunikasi Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada PT.Wahana Lentera Raya Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penulis
Dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai topik yang diteliti.
2. Bagi PT.Wahana Lentera Raya Gresik .
Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang bermanfaat terutama mengenai perbaikan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi.

3. Bagi STIE Mahardika Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai khasanah perpustakaan yang dapat lebih memperkaya khasanah pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan terutama rekan-rekan mahasiswa serta para pembaca sebagai sumbangan pemikiran dan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai sumberdaya manusia.