

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu komunikasi dalam hal penyebaran informasi kini berkembang sangat luas. Manusia di dalam hidupnya harus berkomunikasi, karena setiap manusia selalu memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakikat bahwa sebagian besar pribadi manusia berbentuk dari hasil komunikasi yang terjadi dalam sebuah kelompok atau organisasi. Komunikasi menjadi aspek penting dalam bersosialisasi, berinteraksi, dan bersilaturahmi juga memenuhi kebutuhan baik primer, skunder dan tersier.

Memasuki pasar global, kita tidak bisa menolak kenyataan bahwa akan semakin menjamur pula perusahaan, baik yang bersifat sosial maupun formal di Indonesia. Dewasa ini, mulai nampak semakin jelas bahwa peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan cenderung semakin berkurang. Para stakeholder yang bekerja didalam suatu perusahaan semakin yakin bahwa modal tidak hanya berwujud alat-alat produksi seperti tanah, alat-alat, dan mesin-mesin, akan tetapi juga berupa sumber daya manusianya.

Perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas adalah salah satu cara organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, karena akan memudahkan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas serta komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan

hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

PT. M-I Production Chemicals Indonesia menyadari sebagai perusahaan Swasta dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam melayani konsumen atau pelanggannya. Masalah konflik yang sering muncul dalam komunikasi pun pernah terjadi antar karyawan, sehingga perlu dimaksimalkan iklim komunikasi yang kondusif yaitu iklim yang sehat dari para pelaku komunikasi di dalam suatu perusahaan.

PT. M-I Production Chemicals Indonesia sudah merasa baik dalam memberikan informasi dari atasan ke bawahan, serta antara sesama karyawannya. Namun dalam kondisi iklim komunikasi antar karyawan, perlu ada peningkatan dalam hubungan antar karyawan dalam komunikasi yang baik. Produktivitas karyawan merupakan proses terjalinya komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan juga antar rekan kerja, dengan adanya iklim komunikasi yang baik dapat terjalin kerja sama sehingga tanggap mengatasi semua permasalahan-permasalahan kerja dan kinerja karyawan meningkat dengan baik.

Dalam kenyataannya masalah komunikasi senantiasa muncul dalam proses suatu organisasi. Komunikasi mempunyai andil membangun iklim komunikasi dalam organisasi yang berdampak kepada pembangunan komunikasi organisasi tersebut, yaitu nilai dari kepercayaan yang menjadi titik pusat organisasi. Tujuan

komunikasi dalam proses organisasi tidak lain dalam rangka membentuk saling pengertian (*mutual understanding*).

Sesungguhnya setiap organisasi yang berjalan pasti mempunyai tujuan yang akan dicapainya. Tujuan tersebut disederhanakan dalam sebuah visi dan misi yang efektif, sehingga pencapaiannya sesuai perencanaan. Setelah memiliki tujuan, selanjutnya menentukan bagaimana tindakan jaringan kerja yang akan dilaksanakan organisasi tersebut. Sebelumnya, terlebih dahulu suatu individu maupun kelompok memahami tujuan dan perencanaan yang akan dijalankan, tanpa tujuan maka tindakan yang dijalankan akan meningkat dengan cepat namun dapat kembali turun dengan cepat pula.

Komunikasi yang ada dalam suatu organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. Hal ini karena bentuk organisasi dan iklim yang dibangun setiap kelompok berbeda. Iklim dapat dipengaruhi oleh lingkungan eksternal organisasi maupun lingkungan internal organisasi itu sendiri. Iklim sendiri merupakan kiasan yang menunjukkan situasi yang ada didalam organisasi tersebut. Oleh karena itu iklim organisasi dalam organisasi berpengaruh pada tindakan dan tingkah laku anggotanya dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan individunya. Agar suatu organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan, maka organisasi tersebut harus mempunyai iklim organisasi yang positif. Seperti yang dijelaskan Frantz (dalam Pace dan Faules, 2013:155) iklim komunikasi dapat mempengaruhi “usaha” dari anggota organisasi, di mana “usaha” ini berupa tindakan fisik maupun pola pikir dalam pemecahan masalah.

Iklm komunikasi berperan penting di lingkungan pekerjaan karena dapat menentukan kenyamanan seseorang di dalam perusahaan. Iklm komunikasi yang baik dalam perusahaan dapat membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, saling mendukung antar rekan karyawan dan mudah bekerja sama dalam pekerjaan. Perusahaan yang dapat membuat karyawan-karyawan dipengaruhi oleh iklm komunikasi lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh kepada produktivitas kerja para karyawannya. Kemudian, gagasan-gagasan baru para karyawan dapat menyempurnakan perusahaan dalam produksinya, semua ini di pengaruhi oleh iklm komunikasi lingkungan kerja sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik eksternal maupun internal.

Di sebuah perusahaan setiap karyawan mempunyai kedudukan atau jabatan yang mempunyai pengaruh yang berbeda. Pertukaran pesan dari orang-orang tersebut melalui suatu jaringan komunikasi yang dapat terbentuk dari manajemen pekerjaan yang menciptakan struktur organisasi kerja dan pembagian tugas masing-masing. Iklm komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku masing-masing para karyawan. Keputusan-keputusan yang diambil oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan instruksi yang di berikan perusahaan, untuk mengikat diri mereka dengan perusahaan, bersikap jujur dalam bekerja, meraih kesempatan dalam pekerjaan dengan bersemangat, dan mendukung sesama rekan karyawan.

Lebih lanjut, iklm komunikasi yang baik dalam suatu organisasi lebih memberikan kebebasan kepada anggota organisasinya untuk memperoleh informasi tentang perusahaan, lebih berani mengeksplor kemampuan mereka dalam berkarya,

berani menghadapi tantangan dunia pekerjaan dan lebih menunjukkan bahwa mereka di percaya untuk mempertanggung jawabkan hasil-hasil dari pekerjaan mereka.

Sebagai perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang pada saat ini produk-produk utama yang dihasilkan dan dipasarkan untuk keperluan industri pertambangan minyak, gas dan panas bumi. PT. M-I Production Chemicals Indonesia tentunya para karyawan harus memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi merupakan faktor penunjang utama keberhasilan perusahaan dalam memenangkan persaingan yang semakin sengit di era globalisasi ini dan merupakan pencerminan dari adanya efektivitas penerapan sumberdaya manusia di perusahaan.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun yang tergolong sedang berkembang. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan produktivitas ini diperlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapat manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, (2014 : 127). "Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Dari pengertian tersebut produktivitas dapat dihitung dengan membandingkan jumlah produk yang dihasilkan dengan sumber-sumber yang digunakan untuk menghasilkan produk tersebut berupa; tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja manusia.

Berdasarkan pengamatan dan survey di PT. M-I Productions Chemicals Indonesia yang dilakukan oleh penulis diperoleh data bahwa 25 % atau 23 orang dari 135 karyawan memiliki kaitan keluarga atau hubungan keluarga. Jika dilihat dari tingkat usia sebanyak 70 % dari 135 atau 95 orang berusia 40 tahun ke atas. Karyawan yang berusia 30 sampai 39 sebanyak 25 orang, selebihnya atau sebanyak 15 orang berusia di bawah 30 tahun.

Komunikasi di dalam organisasi ini tidak hanya komunikasi yang bersifat instruktif dari atasan ke bawahan namun bisa saja komunikasi terjalin secara horizontal, vertikal, dan diagonal. Jenis komunikasi ini akan memperpendek dan sedikit akan bersifat tidak formal, ketidak formalan jalur komunikasi juga akan berdampak pada iklim komunikasi dalam perusahaan. Namun, tidaklah cukup organisasi memiliki jalur komunikasi, yang jelas dan tersusun dengan rapi, karena komunikasi akan berfungsi dengan baik jika terdapat iklim komunikasi yang sehat dalam suatu perusahaan.

Iklim komunikasi yang sehat berarti adanya rasa saling percaya yang kuat, saling mendukung, saling menyatukan antar sesama karyawan, pengertian, terbuka dan jujur. Karena didasari semangat tersebut maka akan terjadi proses komunikasi yang sehat pula. Tetapi, jika iklim komunikasi tidak berjalan baik maka setiap orang tidak akan merasa aman, dan akan terjadi saling mencurigai antara karyawan, menjatuhkan sesamanya, dan kehilangan rasa kepercayaan dengan kondisi dalam pekerjaan, maka dengan sendirinya arus informasi tidak akan berjalan dengan lancar dan baik.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. M-I Production Chemicals Indonesia.

Untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini, peneliti memerlukan responden, adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. M-I Production Chemicals Indonesia. Adapun jumlah karwan yang nantinya menjadi responden berjumlah 135 karyawan dengan sampel 57 karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian di atas, maka selanjutnya penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut : **“ Sejauhmana hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. M-I Production Chemicals Indonesia.”**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat iklim komunikasi organisasi di PT. M-I Production Chemicals Indonesia?
2. Apakah terdapat produktivitas kerja karyawan di PT. M-I Production Chemicals Indonesia?
3. Apakah ada hubungan Antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Produktivitas kerja karyawan di PT. M-I Production Chemicals Indonesia?

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar, maka perlu untuk membatasi dan memfokuskan penelitian sebagai berikut :

1. Iklim Komunikasi Organisasi di perusahaan PT. M-I Production Chemicals Indonesia.
2. Produktivitas kerja karyawan di PT. M-I Production Chemicals Indonesia.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui iklim komunikasi organisasi di PT. M-I Production Chemicals Indonesia.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PT. M-I Production Chemicals Indonesia.
3. Untuk mengetahui hubungan antara iklim komunikasi organisasi dengan produktivitas kerja karyawan PT. M-I Production Chemicals Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keanekaragaman wacana penelitian di Universitas Bhayangkara Fakultas ilmu komunikasi diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi kontribusi akademis dalam perkembangan ilmu komunikasi khususnya bidang studi *public relations*.

b. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah-masalah iklim komunikasi dan produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi, juga dapat dijadikan suatu acuan dasar bagi suatu organisasi khususnya PT. M-I Production Chemicals Indonesia untuk menciptakan iklim komunikasi organisasi yang kondusif di dalamnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membaginya menjadi beberapa bab diantaranya sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang pemilihan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas dan menjelaskan mengenai teori-teori iklim komunikasi organisasi dan produktivitas kerja karyawan serta definisi konseptual yang berhubungan dengan masalah pokok penelitian dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, terdapat penjelasan mengenai metode penelitian mulai dari pengumpulan data, menentukan populasi dan jumlah sampel penelitian, kemudian akan dibahas juga mengenai langkah – langkah pengumpulan dan pengolahan data primer. Alat analisis

yang digunakan dan bagaimana hasil analisis disajikan juga akan dipaparkan di dalam bab ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan subjek penelitian, hasil penelitian, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran yang bermanfaat untuk perkembangan teori atau praktek yang diusulkan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

