

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia sangat menentukan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Karena peranannya yang sangat penting, potensi manusia harus dimanfaatkan dan dimanfaatkan secara maksimal guna mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik. Produktivitas unggul mengikuti prosedur operasi standar yang ditetapkan perusahaan. Produktivitas SDM yang baik juga berdampak pada keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan bisnis yang penting, karena pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi (Damayanti et al., 2018).

Setiap organisasi dan bisnis harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya dan cara pengelolaannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, keinginan karyawan untuk mencapai kinerja terbaiknya dan upaya mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dipisahkan. Memang benar bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap operasional bisnis. Apabila dikelola dengan baik dan benar maka karyawan dapat mencapai potensi yang tinggi. Sebuah organisasi bisnis dianggap

sukses dan berfungsi dengan baik jika memiliki karyawan yang tepat dengan keahlian di setiap bidang. Artinya, Anda dapat mencapai tujuan perusahaan Anda lebih (Kurniasari, 2018).

Sumber daya manusia tidak lepas dari keinginan pegawai untuk bekerja sebaik mungkin dan bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Memang benar bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap operasional bisnis. Apabila dikelola dengan baik dan benar maka karyawan dapat mencapai potensi yang tinggi. Sebuah organisasi bisnis dianggap sukses dan berfungsi dengan baik jika memiliki pegawai yang tepat dengan keahlian di setiap bidang. Hal ini dapat melangkah lebih cepat dalam tercapainya tujuan perusahaan (Bukit et al., 2016).

Produktivitas kerja merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai internal dalam rangka memenuhi target penjualan atau memenuhi pesanan dari pihak eksternal yang telah menandatangani kontrak pembelian. Dalam menghasilkan berbagai jenis produk yang berkualitas, perusahaan harus mempertimbangkan dengan baik kebutuhan karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya. Produktivitas kerja setiap karyawan memerlukan ketelitian dan komunikasi yang baik untuk mencapai prestasi kerja yang berkualitas (Malla Avila, 2022).

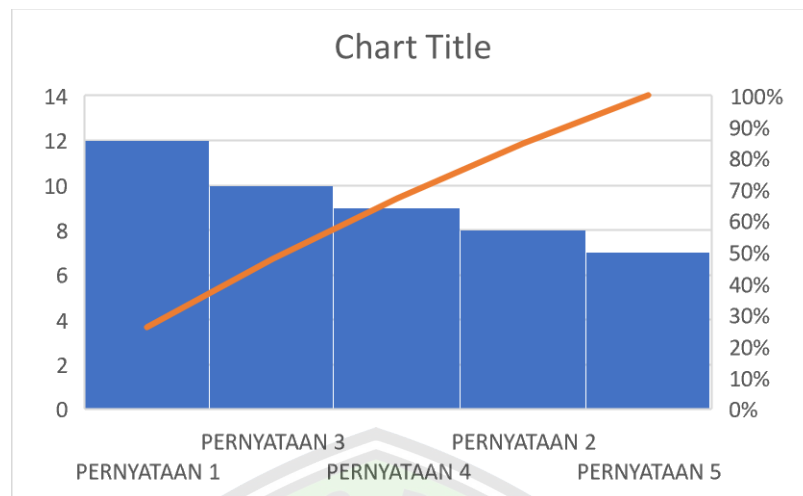
Produktivitas kerja para pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, dan produktivitas organisasi itu sendiri ditentukan oleh produktivitas masing-masing individu, dalam hal ini para pegawai, segala tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan komunikasi. semua ini perlu terjadi. Keterampilan

komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan semangat kerja karyawan. Produktivitas kerja seorang karyawan mengukur seberapa baik komunikasi dan lingkungan kerja karyawan tersebut dalam mengatasi tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Renaldi, 2018).

Tabel 1. 1 Pra-Survey Produktivitas

NO.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	(%)	Frek	(%)
1.	Pegawai memiliki kemampuan yang memadai untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan cukup mudah	12	60%	8	40%
2.	Pegawai berusaha untuk selalu meningkatkan hasil pekerjaan dari tugas yang diberikan.	8	40%	12	80%
3.	Pegawai senantiasa berusaha mengembangkan kemampuan dari berbagai pelatihan dan pembelajaran	10	50%	10	50%
4.	Pegawai sangat menjaga ketepatan waktu penyelesaian tugas kantor	9	45%	11	55%
5.	Pegawai tidak pernah mengeluh atas beban pekerjaan yang diberikan	7	35%	13	65%

Sumber: Pasar Induk Kramatjati



Sumber: Pasar induk Kramatjati

Gambar 1. 1 Grafik Pra-Survey Produktivitas

Dilihat dari tabel diatas Pra-Survey Produktivits Pegawai dari 20 responden. Hal ini menjadi tolak ukur produktivitas pegawai dan menunjukan hanya 12 pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan dari kantor dengan mudah, hanya 8 pegawai yang ingin meningkatkan hasil pekerjaan yang diberikan, hanya 10 pegawai yang mencoba berusaha mengembangkan kemampuan dari pelatihan atau pembelajaran, hanya 9 pegawai yang menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kantor dan ada 7 pegawai yang tidak pernah mengeluh atas beban yang diberikan oleh kantor. Hal ini menunjukan bahwa adanya masalah pada produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati.

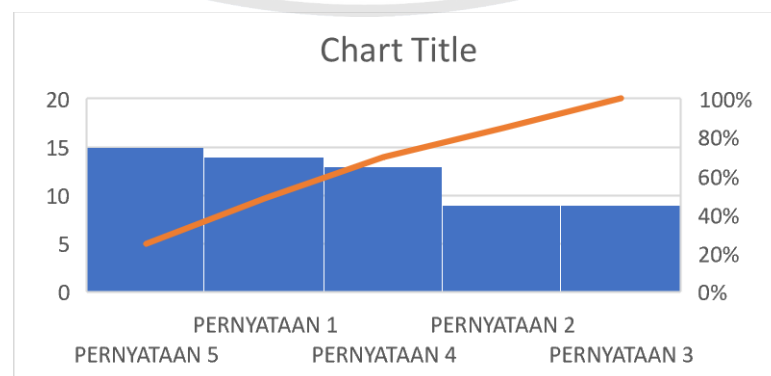
Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain komunikasi interpersonal yang merupakan kunci untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam komunikasi dan pemahaman tentang tujuan. Komunikasi antar karyawan

sangatlah penting karena mempengaruhi komunikasi interpersonal dalam perusahaan. Komunikasi tidak mudah untuk dibicarakan apalagi dilaksanakan, karena tergantung situasi dan keadaan. Oleh karena itu, permasalahan komunikasi antara manajer dan karyawan, serta antara karyawan dan karyawan, tidak jarang terjadi di perusahaan. Komunikasi interpersonal dengan demikian sangat mempengaruhi produktivitas (A. K. Putri & Holia, 2015).

Tabel 1. 2 Pra-Survey Komunikasi Interpersonal

NO.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	(%)	Frek	(%)
1.	Merasa nyaman berbagi pikiran dan perasaan dengan orang lain.	14	70%	6	30%
2.	Menanggapi setiap pendapat rekan kerja	9	45%	11	65%
3.	Merasa didukung dalam mencapai Impian oleh lingkungan kantor.	9	45%	11	65%
4.	Selalu perpikiran positif Ketika berkomunikasi dengan rekan kerja.	13	65%	7	45%
5.	Merasa dihormati dan dihargai dalam berinteraksi.	15	75%	5	35%

Sumber: Pasar Induk Kramatjati



Sumber: Pasar induk Kramatjati.

Gambar 1. 2 Grafik Pra-Survey Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan Pra-Survey pada tabel diatas mengenai Produktivitas Pegawai Pasar induk Kramatjati secara keseluruhan masih adanya komunikasi interpersonal yang baik terhadap produktivitas pegawai. Pegawai Pasar induk Kramatjati sebanyak 14 Pegawai terbuka Ketika berbagi pikiran atau saat berkomunikasi, hanya 9 pegawai memiliki rasa empati sesama rekan kerjanya, hanya 9 pegawai yang saling mendukung dalam pencapaian dilingkungan kerja, 13 pegawai yang selalu berpikiran positif pada saat berkomunikasi pada rekan kerjanya, dan 15 pegawai yang merasa dihormati dan dihargai saat berinteraksi didalam lingkungan kantor. Data tersebut menunjukan bahwa asepek-aspek tersebut dapat mempengaruhi produktivitas pegawai saat bekerja.

Berdasarkan kejadian di kantor usaha Pasar Induk Kramatjati, diperlukan perbaikan lebih lanjut dalam pelaksanaan peningkatan produktivitas pegawai. Hal ini disebabkan kurangnya transparansi dalam komunikasi yang berkaitan dengan pertukaran informasi antar karyawan. Kurang baiknya komunikasi yang terbuka antar karyawan dapat menyebabkan kesalahan komunikasi atau pekerjaan dan menyulitkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kegagalan meningkatkan transparansi komunikasi karyawan dapat menghambat arus informasi, terutama dalam proses berbagi informasi dan pengalaman.

Lingkungan kerja erat kaitannya dengan aktivitas dan tugas karyawan. Jika kondisi kerja baik maka dapat memicu rasa puas pada diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan efek positif terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut, dan sebaliknya jika kondisi kerja buruk maka karyawan tidak puas

terhadap pekerjaannya. pekerjaan mereka. “Kondisi lingkungan yang menyenangkan membuat karyawan bekerja lebih keras dan fokus menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal” (Jenunut & Wirawan, 2021).

Berdasarkan survey yang dilakukan, menurut beberapa pegawai Pasar Induk Kramatjati mengutarakan bahwa penataan ruang kerja di kantor Induk Pasar Kramatjati kurang maksimal. Artinya kebebasan bergerak pekerja dibatasi. Kemudian kendala dalam bekerja adalah kurangnya ruang kantor, tidak adanya lampu di beberapa sudut ruangan, sebagian dinding retak, sehingga sebagian karyawan merasa tidak nyaman. Selain itu, masih terdapat rasa cemburu antar rekan kerja yang terkadang terlihat sangat aktif dalam mengerjakan pekerjaannya dan yang lain terlihat santai. Oleh karena itu lingkungan kerja harus diperbaiki agar pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

Tabel 1. 3 Lingkungan Kerja Pegawai Pasar Induk Kramatjati

No.	Lingkungan Kerja	Keterangan
1.	Fasilitas	Setiap pegawai wajib menggunakan seragam kerja yang sudah diberikan sesuai dengan hari.
2.	Penerangan cahaya ditempat kerja	Terdapat 35 penerangan dilingkungan kantor (4 tidak berfungsi).
3.	Meja	Terdapat 42 meja (3 rusak).
4.	Ventilasi	Terdapat satu ruangan yang ventilasinya tidak dapat ditutup rapat.
5.	Kursi	Terdapat 55 kursi (2 rusak).
6.	Akses jalan	Saat hujan akses yang dilalui sangat macet, karena 500 meter dari pasar banjir.
7.	Udara tempat kerja	Bercampur dengan bau yang tidak sedap dari sampah pasar.
8.	Tingkat keamanan	Masih terjadi pencurian dilingkungan sekitar pasar.

Sumber: Asisten Manager Pasar Induk Kramatjati, 2024.

Berdasarkan tabel diatas terlihat kondisi kerja yang masih kurang baik bagi karyawan, dimana 4 dari 35 lampu yang tersedia tidak berfungsi. Jalan sangat tersumbat karena hujan dan banjir, jalan berair. dan baunya sangat mengganggu, tingkat keamanannya buruk, terbukti dari hasil wawancara terhadap salah satu pegawai yang bercerita hilangnya telepon genggam milik salah satu pegawai Pasar induk Kramatjati. Sirkulasi udara yang kurang baik karena bau udara bercampur dengan limbah pasar, sehingga juga dapat menghambat produktivitas para pekerja.

Beberapa permasalahan telah diuraikan di atas, untuk membahasnya secara lebih rinci dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan pembatasan topik penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. “PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PASAR INDUK KRAMATJATI”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai Pasar Induk Kramatjati.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Penulis
 Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia yang telah dipelajari di bangku kuliah.
2. Manfaat bagi Akademis
 Sebagai perbandingan dengan peneliti lain terkait pengaruh komunikasi interpersonal Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Manfaat bagi Perusahaan
 Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang: Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang: Teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu tentang Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang: mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukuran, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang inti dalam penelitian, yaitu hasil dari hasil dan pembahasan analisis data yang berhubungan dengan judul yang diambil oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan dan saran bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.

