

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini perkembangan ekonomi begitu pesat, perkembangan dunia ekonomi yang pesat ini ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan industri baik berskala besar maupun kecil telah berdiri dan berkembang sesuai dengan bidangnya. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya berdiri untuk digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya, sarana-prasarana dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk melaksanakan semua aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya. Dalam hal ini tentu saja perusahaan akan dihadapkan dengan keterbatasan dalam hal mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya.

Berbagai masalah yang dihadapi perusahaan saat ini mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang tepat, cepat dan akurat. Terutama masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dipungkiri tenaga kerja atau karyawan merupakan urat nadi unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan atau tenaga 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 loyal, kreatif dan inovatif, berorientasi kedepan serta mampu berpikir kritis.

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

Dalam perusahaan karyawan tentunya memerlukan interaksi baik antar sesama karyawan maupun dengan atasan atau bawahan, interaksi tersebut dinamakan komunikasi. Komunikasi organisasi tidak hanya sekedar aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi, tetapi komunikasi organisasi sebagai landasan untuk mengembangkan komunikasi dan tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota organisasi serta lebih berorientasi pada manusia dalam organisasi. Landasan mengembangkan komunikasi itu bagaimana interaksi anggota organisasi untuk tetap bertahan dan menjalankan roda pengorganisasian dalam suatu organisasi.

Komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerjasama antar pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri (Ardana dkk, 2012:138). Kemudian menurut (Handoko, 2009:272), komunikasi yaitu proses memberikan pemahaman berupa ide atau informasi kepada seseorang. Komunikasi

yang baik akan membantu karyawan dalam memahami pekerjaannya secara jelas sehingga perlahan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*) dari tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2013), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sinungan (2009), produktivitas kerja adalah jumlah *output* yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.

PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Rokan Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan minyak kelapa sawit CPO (*Crude Palm Oil*). Perusahaan ini beralamat di Jalan Tukiang Dusun Siki Desa Lubuk bendahara - Suka Damai, Ujung Batu di Kabupaten Rokan Hulu. Adapun data karyawan yang bekerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Karyawan PKS PT. Lubuk Bendahara Palma Industri Rokan Hulu
Tahun 2018

No	Posisi/Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Staff	7
2	Processing	39
3	Maintenance	12
4	Office	5
5	Security	10
6	Sortasi	9
7	Quality Control	14
Total Jumlah		96 Karyawan

Sumber: PT. Lubuk Bendahara Palma Industri, 2018.

Pada tabel 1.1 diatas, dapat dilihat total jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu tahun 2018 adalah berjumlah 96 orang karyawan. Yaitu pada posisi/jabatan Staff sebanyak 7 orang karyawan, jabatan Processing sebanyak 39 orang karyawan, pada jabatan Maintenance sebanyak 12 orang karyawan, jabatan Office sebanyak 5 orang karyawan, jabatan Security sebanyak 10 orang karyawan, jabatan Sortasi sebanyak 9 orang karyawan, dan pada posisi/jabatan Quality Control sebanyak 14 orang karyawan. Pada penelitian ini penulis akan memfokuskan kepada karyawan bagian Processing, karena karyawan pada posisi/jabatan inilah yang menentukan produktivitas produksi CPO di pabrik pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri Rokan Hulu.

Seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu, tentu harus menjaga komunikasi yang baik agar roda perusahaan berjalan sesuai tujuannya. Tujuan yang ingin dicapai, strategi yang akan

dijalankan, keputusan yang akan dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan, semua memerlukan hubungan serta kerjasama yang baik antar personal maupun kelompok. Maka, setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Jalur komunikasi yang terdapat pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri Rokan Hulu umumnya ada 4 jenis arah komunikasi yang dapat membantu dalam menyampaikan informasi, antara lain: (1). Komunikasi ke bawah, yaitu berupa penyampaian informasi dari atasan ke bawahan sesuai dengan struktural di organisasi. Penggunaan komunikasi ini sangat efektif untuk penyampaian instruksi, pengarahan dan pengontrolan kepada karyawan. (2). Komunikasi ke atas, yaitu berupa penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Biasanya hal ini terjadi saat karyawan ingin menyampaikan usulan, ide, keluhan, pengaduan dan laporan. (3). Komunikasi horizontal, yaitu berupa komunikasi yang melibatkan antar individu atau kelompok pada level yang sama. Contoh arah komunikasi ini adalah diskusi antar staf, diskusi antar manajer dan diskusi direktur dengan kolega. (4). Komunikasi diagonal, yaitu berupa komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok pada bagian berbeda dan tingkatan yang berbeda pula.

Produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan. Untuk menilai bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Hasil Realisasi Produksi CPO (*Crude Palm Oil*) Pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu

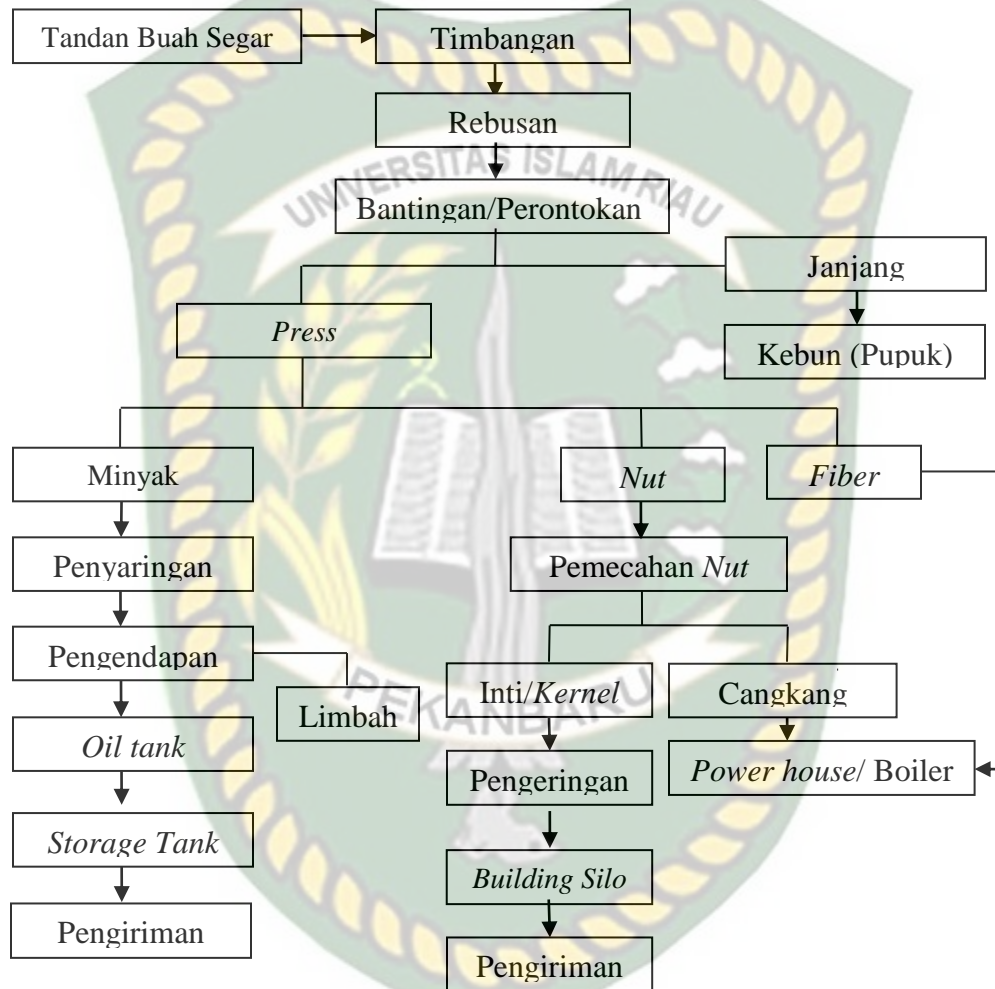
Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2013	15.971.934,10	15.416.232,70	96.52%
2014	15.971.934,10	14.921.733,80	93.42%
2015	15.949.705,20	12.914.641,50	80.97%
2016	15.949.705,20	14.922.813,70	93.56%
2017	15.949.705,20	13.930.519,60	87.34%

Sumber: PT. Lubuk Bendahara Palma Industri, 2018.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat hasil realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu dalam 5 tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuatif dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Pada tahun 2013 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) adalah sebesar 96.52%, selanjutnya ditahun 2014 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) mengalami penurunan yaitu sebesar 93.42%, pada tahun 2015 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) mengalami penurunan yang signifikan yaitu sebesar 80.97%, ditahun 2016 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) mengalami kenaikan sebesar 93.56%, dan pada tahun 2017 persentase realisasi produksi CPO (*Crude Palm Oil*) kembali mengalami penurunan sebesar 87.34%. Dari data tabel diatas dapat diduga bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu pencapaiannya belum maksimal, dikarenakan dalam 5 tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuatif dan tidak mencapai target setiap tahunnya.

Untuk melihat tahapan dalam proses produksi CPO pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri Rokan Hulu, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1
Proses Produksi produk CPO (*Crude Palm Oil*) pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri Rokan Hulu



Sumber: PT. Lubuk Bendahara Palma Industri, 2018.

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat dilihat banyak tahapan-tahapan yang dilalui dalam proses produksi pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri Rokan Hulu. Tahapan tersebut mulai dari *input* (bahan baku yaitu tandan buah segar kelapa sawit yang telah dipanen), selanjutnya masuk pada tahap *process* (kelapa sawit akan

masuk ke proses penimbangan kemudian diolah dengan menggunakan mesin yang ada di pabrik), dan pada tahapan akhir adalah *output* (merupakan hasil produksi yang berupa *CPO/crude palm oil* dan *PK/palm kernel* atau inti sawit).

Berdasarkan hasil pra survey yang penulis lakukan dilapangan, ditemukan beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Rokan Hulu menyangkut tentang komunikasi organisasi, antara lain: (1) Sulitnya karyawan melakukan hubungan komunikasi dengan atasan, (2) Atasan dalam mengkomunikasikan informasi mengenai tugas bawahannya belum maksimal, (3) Masih kurangnya kerjasama karyawan dengan rekan sekerjanya dan masih terdapat kesalahpahaman antar rekan kerja yang membuat terjadinya konflik antar karyawan.

Selanjutnya ditemukan juga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) di Rokan Hulu mengenai produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) Dalam penyelesaian tugas karyawan belum memiliki kemampuan menyelesaikannya dengan tepat waktu karena kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan (2) Karyawan kurang memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, ini dapat dilihat saat selesai jam istirahat siang karyawan sering terlambat masuk ke perusahaan untuk kembali bekerja.

Menurut (Haryani, 2010), komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi seperti konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja, semangat kerja dan

produktivitas kerja karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi dan produktivitas kerja karyawan memiliki keterhubungan yang erat.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Rokan Hulu”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Rokan Hulu”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lubuk Bendahara Palma Industri (LBPI) Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam penulisan.
- b. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan mengenai komunikasi organisasi dan produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada tempat yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran.

