

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memaksimalkan produktivitas merupakan isu penting yang dihadapi oleh perusahaan pada era globalisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan agar bisa terus bersaing dengan perusahaan lain secara ketat. Karyawan menjadi salah satu peran dan kunci pokok agar perusahaan bisa terus berkembang dan mewujudkan kinerja perusahaan secara maksimal. Produktivitas karyawan yang maksimal harus didukung dengan budaya organisasi yang baik, selain itu karyawan yang berkualitas dalam bekerja dibutuhkan komunikasi tim yang handal agar perusahaan mampu menjalankan tujuan perusahaan yang sudah terstruktur dengan benar.

Produktivitas dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Menurut Sutrisno (2016:98), produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi

dengan tenaga kerja, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Hari (2019:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan perilakunya didalam organisasi. Terkadang untuk belajar mengenai sesuatu, tidak hanya dengan belajar pada sekitar kita saja. Namun ada beberapa hal di dunia luar ternyata juga dapat memberikan dampak positif. Pasalnya, era globalisasi menuntut kepada setiap perusahaan untuk dapat menunjukkan kualitas para pekerja agar bisa terus bersaing.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Budaya adalah kebiasaan yang terbentuk dalam berperilaku sehari-hari. Budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana setiap individu dalam organisasi tersebut bertindak dan berperilaku dalam melakukan setiap tugas dan pekerjaan sehari-hari. Jika organisasi memiliki budaya yang longgar terhadap pelaksanaan pekerjaan hasil kerja pegawai pada organisasi tersebut menjadi kurang maksimal, yang berarti produktivitas pegawai menjadi rendah. Jika pegawai memiliki budaya atau kebiasaan melaksanakan pekerjaan hanya jika terpaksa maka waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih lama, yang berarti produktivitas pegawai juga menjadi rendah.

Dalam produktivitas kerja komunikasi tim menjadi faktor yang harus diperhatikan karena sangat berpengaruh dalam mencapai hasil yang diinginkan

oleh perusahaan. Komunikasi dapat diartikan sebagai salah satu tugas dan tanggung jawab karyawan, komunikasi juga merupakan penilaian atas efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sutrisno (2017:17), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi: Proses Komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Secara sederhana komunikasi diartikan sebagai suatu proses saat orang berusaha untuk menyampaikan informasi dan mendapatkan umpan balik dari sasarannya. Sistem komunikasi yang buruk juga mencegah perkembangan kinerja karena arus informasi mengenai pekerjaan menjadi terhambat. Komunikasi yang buruk juga dapat menimbulkan konflik didalam organisasi karena kurangnya rasa saling memahami sehingga hubungan antar personal atau hubungan antar pribadi dalam organisasi menjadi sangat kaku. Komunikasi yang berjalan dengan baik, sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, khususnya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Dari beberapa teori diatas, bahwa suatu produktivitas karyawan yang baik tidak terlepas dari proses budaya organisasi dan komunikasi. budaya organisasi dan komunikasi sangat berhubungan dengan fungsi-fungsi yang ada, termasuk produktivitas kerja pegawai, dalam arti kata bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi dan budaya atau kebiasaan yang terjadi.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sasuwe dkk (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian dari Natalia Putri Matahelumual dkk (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian oleh Mahfudiyanto (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Hasil penelitian dari Kuncoro dkk (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Kenbry Marmer Pratama.

Penelitian dari Fuaddi dan Amenda (2023) menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya penelitian dari Haidar dkk (2022) menyatakan bahwa secara parsial variabel komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan *research gap* dari hasil penelitian terdahulu untuk pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Research Gap

No	Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Hasil
1.	Sasuwe dkk (2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress kerja terhadap Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja karyawan PT. Air Manado	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	Natalia Putri Matahelumual dkk (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3.	Mahfudiyanto (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang	Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai
4.	Kuncoro dkk (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang	Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	Fuaddi dan Amenda (2023)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6.	Haidar dkk (2022)	Pengaruh Komunikasi Yang Efektif, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud. Kondang Roso	Secara parsial variabel komunikasi efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 *research gap* yang tidak konsisten, dalam penelitian yang masih menunjukkan hasil yang beragam, maka untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan terbaru peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

PT Alga Jaya Raya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan salah satu pabrik yang berada Kecamatan Bogor Utara Kota Bogor. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari perusahaan, produksi yang dihasilkan mengalami fluktuatif naik turun dan tidak stabil berdasarkan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun data terkait produktivitas kerja karyawan dari PT Alga Jaya Raya dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Produksi Pada PT Alga Jaya Raya Tahun 2023-2024

Bulan dan Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Capaian (%)	Dibawah Target (%)
Juni 2023	45	37	82,2	17,8
Juli 2023	45	40	88,9	11,1
Agustus 2023	45	35	77,8	22,2
September 2023	45	38	84,4	15,6
Oktober 2023	45	42	93,3	6,7
November 2023	45	40	88,9	11,1
Desember 2024	45	33	73,3	36,7
Januari 2024	50	30	60	40
Februari 2024	50	47	94	6
Maret 2024	50	43	86	14
April 2024	50	41	82	18
Mei 2024	50	46	92	8

Sumber : PT Alga Jaya Raya Tahun 2023-2024

Berdasarkan tabel 2 tersebut tampak bahwa produktivitas karyawan belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dibuktikan dengan data tabel diatas yang menunjukkan bahwa hasil produksi setiap bulannya belum bisa sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, Selama periode Juni

2023 sampai periode Mei 2024 rata-rata tingkat produksi sebesar 84% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut peneliti telah melakukan pra-kuesioner terhadap faktor-faktor produktivitas kerja karyawan untuk mengetahui gambaran apa yang mempengaruhi produktivitas pada PT. Alga Jaya Raya dengan melibatkan 30 karyawan, berikut pra-kuesioner yang telah dilakukan:

Tabel 3
Hasil Pra-Kuesioner Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Faktor-Faktor Produktivitas	Responden	Setuju		Tidak Setuju	
1.	Apakah tingkat “Kepemimpinan” pada karyawan bermasalah.	30	8	27%	22	73%
2.	Apakah “Budaya Organisasi” pada karyawan bermasalah.	30	20	67%	10	33%
3.	Apakah “Motivasi” pada karyawan bermasalah.	30	11	37%	19	63%
4.	Apakah “Lingkungan Kerja” pada karyawan bermasalah.	30	14	47%	16	53%
5.	Apakah “Komunikasi” pada karyawan bermasalah.	30	25	83%	5	17%

Berdasarkan hasil pra-kuesioner table 3 mengenai faktor-faktor produktivitas kerja tersebut ada beberapa faktor yang dinilai bermasalah, diantaranya budaya organisasi sebesar 67% dan komunikasi dengan 83%.

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi setelah itu peneliti melakukan pra-kuesioner mengenai indikator produktivitas kerja karyawan. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (2019:104) yaitu : Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra-kuesioner mengenai indikator produktivitas karyawan PT Alga Jaya Raya. Hal ini didukung dengan hasil survei awal atau pra survei:

Tabel 4
Hasil Pra Survei Produktivitas Kerja

No.	Uraian Pertanyaan	Responden	Setuju		Tidak Setuju	
1.	Karyawan Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini	30	16	53%	14	47%
2.	Karyawan memiliki keinginan untuk berkembang secara profesional	30	20	66%	10	34%
3.	Karyawan termotivasi dan bersemangat untuk datang bekerja setiap hari	30	11	37%	19	63%
4.	Karyawan selalu mengembangkan keterampilan baru untuk meningkatkan keterampilan dalam bekerja	30	21	70%	9	30%
5.	Karyawan selalu berinovasi sehingga termotivasi agar tidak selalu merasa puas	30	12	40%	18	60%
6.	Karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif bersama rekan kerja	30	10	34%	20	66%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa produktivitas masih terbilang kurang baik. Hasil pra-survei menunjukkan 63% Karyawan kurang termotivasi dan bersemangat untuk datang bekerja setiap hari dan 60% Karyawan tidak memiliki inovasi sehingga selalu merasa puas. Selain itu 66% karyawan tidak memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif

bersama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya masalah dalam produktivitas kerja pada PT Alga Jaya Raya.

Salah satu fungsi manajemen yang sangat penting dalam perusahaan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial didalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama. Setiap organisasi membutuhkan budaya organisasi untuk tumbuh dan berubah dengan lingkungan perusahaan saat ini, Untuk mencapai tujuan perusahaan, budaya tempat kerja yang positif dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja keras dan produktif.

Dengan demikian, untuk mengetahui hal tersebut dilakukan penyebaran kuesioner terkait dengan Budaya Organisasi pada karyawan PT Alga Jaya Raya dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Pra Survei Budaya Organisasi

No	Uraian Pertanyaan	Responden	Setuju		Tidak Setuju	
1	Kemampuan untuk berinovasi dan berani mengambil resiko.	30	14	47%	16	53%
2	Mendorong perhatian yang lebih terhadap detail dalam tugas yang diberikan.	30	18	60%	12	40%
3	Kemampuan menekankan manfaat organisasi dalam aktivitas kerja.	30	17	57%	13	43%
4	Memiliki sikap empati dalam menghargai maupun diakui selama bekerja.	30	10	33%	20	67%
5	Kemampuan berkolaborasi dan kerjasama tim	30	11	36%	19	64%

6	Selalu merasa puas akan hasil yang diperoleh.	30	20	66%	10	44%
7	Merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini.	30	19	63%	11	37%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa budaya organisasi masih terbilang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari persentase pada indikator orientasi pada orang, orientasi pada tim dan keberanian berinovasi maupun resiko. Hasil pra-survei menunjukkan 53% karyawan tidak memiliki kemampuan untuk berinovasi dan berani mengambil resiko dan 67% karyawan tidak memiliki sifat empati dalam menghargai maupun diakui selama bekerja. Selain itu 64% karyawan juga tidak mempunyai kemampuan berkolaborasi dan bekerjasama dalam tim. Dengan demikian budaya organisasi yang diterapkan PT Alga Jaya Raya masih belum optimal.

Selain produktivitas dan budaya organisasi, komunikasi kerja juga merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh Perusahaan. Komunikasi yang baik dapat menjadi perekat berbagai elemen yang ada di dalam suatu organisasi. Komunikasi berperan sentral bagi organisasi karena digunakan untuk berkoordinasi dan mengarahkan kegiatan-kegiatan di berbagai level bagian organisasi komunikasi sebagai sarana untuk mengirim atau menyampaikan pesan, ide, pendapat, gagasan atau informasi, Komunikasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan dapat pula mengalami gangguan dengan hasil yang tidak memuaskan karena pesan yang disampaikan.

Komunikasi yang efektif dapat dihasilkan motivasi kerja yang tinggi dan pada gilirannya sangat membantu para pegawai dalam menyelesaikan tugas

yang diembannya secara efektif dan efisien. Sebaliknya dari sistem komunikasi yang buruk cenderung dapat mempengaruhi hubungan kerja, yang akan berdampak kepada pencapaian kinerja, secara individual ataupun secara kolektif dan akan berdampak buruk terhadap pencapaian kinerja di lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alexsander Dwi (2018:35), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang dilaksanakan oleh penulis dengan melakukan penyebaran kuesioner terkait dengan lingkungan kerja kepada karyawan PT Alga Jaya Raya memperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Pra Survei Komunikasi

No.	Uraian Pertanyaan	Responden	Setuju		Tidak Setuju	
1.	Mampu memahami pesan yang dikomunikasikan oleh atasan dan rekan kerja.	30	19	63%	11	37%
2.	Mampu menyampaikan informasi dengan sopan kepada rekan kerja.	30	17	57%	13	43%
3.	Memiliki sikap positif dalam memberikan maupun menerima masukan.	30	14	47%	16	53%
4.	Mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja.	30	12	40%	18	60%
5.	Mampu melaksanakan tugas dengan cermat.	30	20	66%	10	44%

Sumber : Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 hasil pra survei tersebut, terlihat komunikasi kerja yang dimiliki oleh perusahaan masih tergolong rendah, dapat dilihat dari persentase di atas bahwa karyawan masih belum bisa menerapkan komunikasi secara baik dalam perusahaan. Terlihat secara signifikan pada nomor 3 dan 4, bahwa 53% karyawan tidak memiliki sikap positif dalam memberikan maupun menerima masukan dan 60% karyawan tidak mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada komunikasi kerja karyawan PT Alga Jaya Raya.

Berdasarkan fenomena diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang budaya organisasi dan komunikasi, dengan memilih judul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ALGA JAYA RAYA”. Dengan harapan penelitian ini dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang terjadi di PT Alga Jaya Raya.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi pada PT Alga Jaya Raya sebagai berikut:

1. Rendahnya semangat karyawan untuk dalam bekerja.
2. Kurangnya dalam berinovasi sehingga karyawan selalu merasa puas.
3. Kurangnya kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien secara tim.
4. Karyawan tidak mampu mengambil tindakan yang bersiko dalam bekerja.
5. Kurangnya kepercayaan dan keterbukaan terhadap tujuan organisasi.

6. Hubungan yang tidak baik sehingga karyawan tidak mampu berkolaborasi.
7. Kurangnya kepercayaan diri sehingga tidak dapat menerima maupun memberikan informasi secara terbuka.
8. Rendahnya komunikasi karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas focus penelitian, penulis menetapkan batasan masalah, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Robbins, S. P. (2015:448), yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, dan komunikasi. Adapun variabel-variabel yang diteliti dibatasi pada: budaya organisasi, yang terdiri dari inovasi, perhatian hal detail, orientasi pada manfaat, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas, stabilitas. Kemudian komunikasi kerja yang meliputi, pemahaman, kesenangan, oengaruh sikap, hubungan yang baik, tindakan. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain diluar variabel-variabel tersebut, sehingga pembahasan akan tetap terfokus dan tidak melebar ke aspek-aspek diluar ruang lingkup penelitian.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Alga Jaya Raya?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Alga Jaya Raya?

3. Apakah budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Alga Jaya Raya?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Alga Jaya Raya.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Alga Jaya Raya.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Alga Jaya Raya.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas wawasan dan pengalaman serta dapat mengaitkan teori manajemen yang telah didapat selama perkuliahan dengan kejadian yang sesungguhnya di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

G. Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori yang terdiri dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Alga Jaya Raya. Selanjutnya penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta pengujian hipotesis.

BAB V

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.