

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengatur dan menetapkan program kepegawaian seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, keselamatan kerja dan pemutusan hubungan kerja. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh agar terwujudnya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. suatu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan beberapa aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi dengan membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut, salah satunya yaitu produktivitas karyawan yang baik akan meningkat setiap harinya. hal itu tentunya harus didukung oleh beberapa faktor juga agar tujuan dari perusahaan itu dapat terwujud. faktor-faktor yang banyak

berpengaruh untuk menunjang produktivitas karyawan itu adalah komunikasi yang baik oleh pihak perusahaan dengan seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

PT Bridgestone Tire Indonesia merupakan perusahaan yang memproduksi ban, produksi ban pertama dilakukan di pabrik Bekasi pada tanggal 1 oktober 1975, yaitu ban truk dan bis. Dalam rangka mewujudkan otomotif yang berkualitas serta mewujudkan otomotif yang baik, tentunya perlu didukung adanya sumber daya manusia yang profesional, disiplin, bertanggung jawab, jujur dan berkompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, dalam menjalankan tugas tentunya harus disiplin dan menjalin komunikasi yang baik pada atasan (*horizontal*) atau sesama rekan kerja (*vertical*).

Komunikasi merupakan suatu proses individu dalam menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikannya kepada orang lain, kelompok, organisasi dan masyarakat. Peranan komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia terutama dalam berorganisasi. Komunikasi dalam sudut pandang perusahaan sebagai suatu kesatuan sosial yang terdiri dari dua orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya setiap pegawai sudah menerapkan komunikasi yang baik, komunikasi antar sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan yang terjalin sudah berjalan sesuai dengan baik.

Kedisiplinan merupakan karakteristik, sikap dan perilaku dari karyawan yang menghasilkan *output* kerja yang unggul, komunikasi sangat penting

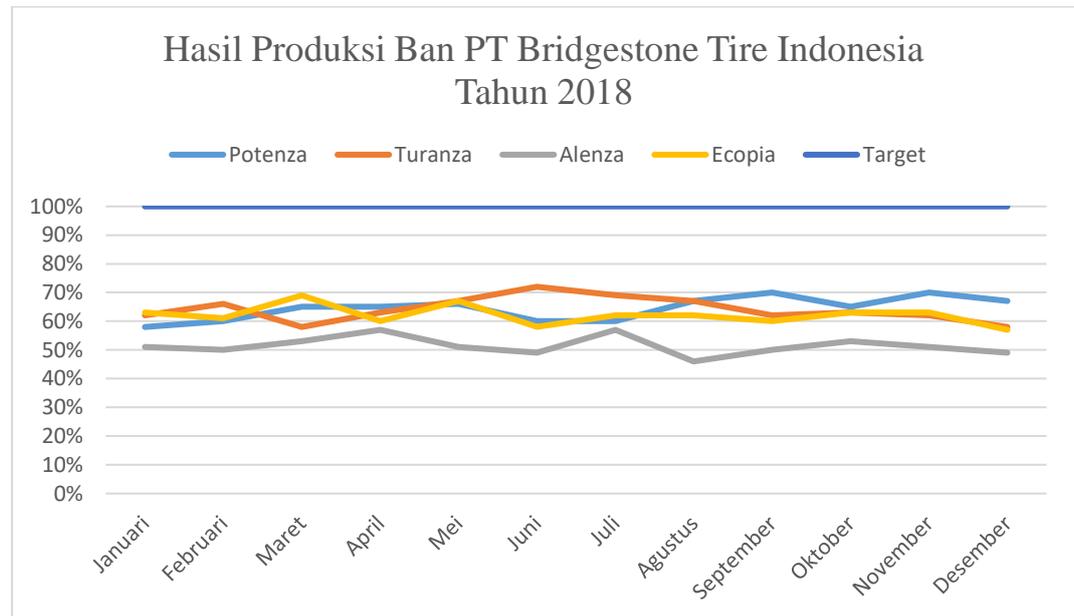
dalam suatu perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan sesama rekan kerja perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga mampu membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Karyawan yang disiplin ketika melakukan pekerjaannya juga salah satu faktor untuk membantu perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana pengembangan seseorang dan melakukan pemetaan karyawan. Berdasarkan kedisiplinan yang ada pada karyawan tersebut, perusahaan mengetahui bagaimana seorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan prilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, serta mengendalikan diri saat mengalami masalah atau tekanan.

Pengalaman kerja yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Maka pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain, sikap mental merupakan perilaku yang muncul dari jiwa seseorang

sebagai reaksi atas situasi yang mempengaruhinya, Kemampuan Fisik Karyawan adalah kemampuan dan kecakapan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu kegiatan ataupun tugas. Hubungan antara atasan dan sesama pegawai adalah hubungan-hubungan penting yang perlu diperhatikan agar terciptanya saling ketertarikan secara pribadi, saling percaya, kesetiaan yang kuat, komunikasi yang nyaman, dan pengaruh yang saling timbal balik. Salah satu Faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas antara lain pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, perilaku.

Berdasarkan data dari *Production Departemen* PT Bridgestone Tire Indonesia mengenai produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia. Berikut adalah data yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia tidak mampu mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan:



Sumber: Data diolah tahun 2019

Gambar 1.1

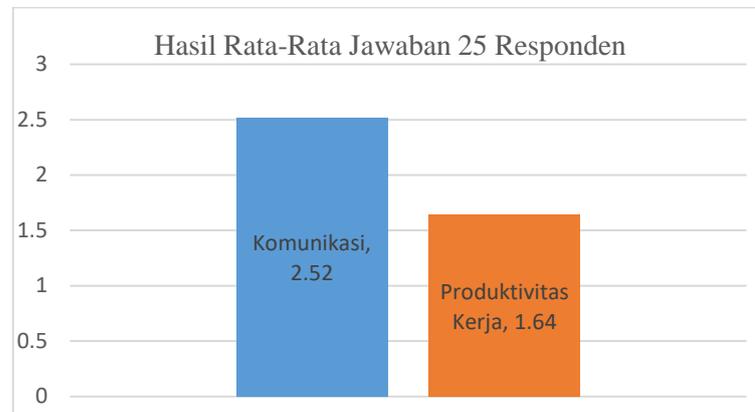
Produktivitas Kerja PT Bridgestone Tire Indonesia Tahun 2018

Berdasarkan Gambar 1.1 maka dapat dilihat bahwa produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia tidak mampu mencapai target pada tahun 2018, bahwa hasil produksi tertinggi hanya mencapai 64% yaitu pada jenis ban *turanza* dan *deuler*, sedangkan yang terendah jenis *alenza* yaitu sebesar 51%. Penyebabnya adalah pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu sehingga tidak maksimal kuantitas yang dihasilkan, karena karyawan sering mendapat hambatan ketika bekerja seperti mesin untuk memproduksi mengalami sedikit hambatan sehingga perlu perbaikan, agar mesin yang mendapat sedikit kendala kembali normal. Memerlukan waktu untuk diperbaiki oleh bagian *Eginering Departemen*. Proses perbaikan tentu mempengaruhi waktu bekerja karyawan.

Hasil wawancara dengan staff *human resource* PT Bridgestone Tire Indonesia, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan PT Bridgestone Tire Indonesia. Masalah tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Bridgestone Tire Indonesia, faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut diantaranya adalah kurang baiknya komunikasi yang terjalin antara pimpinan kepada pegawai dan komunikasi sesama pegawai. Namun masih terdapat beberapa masalah karena pegawai sering mengabaikan perintah atasan dengan menunda pekerjaan, banyak pekerjaan yang terbelakangi dan akhirnya menyebabkan terhambatnya karyawan untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya produktivitas kerjanya.

Dari beberapa pernyataan diatas penulis melakukan survei terhadap 25 karyawan di PT Bridgestone Tire Indonesia, dimana seluruh karyawan menerapkan komunikasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja kemudian dikaitkan dengan penilaian terhadap produktivitas kerja. Dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui kuesioner awal yang disebar kepada 25 karyawan di PT Bridgestone Tire Indonesia sebagai berikut:

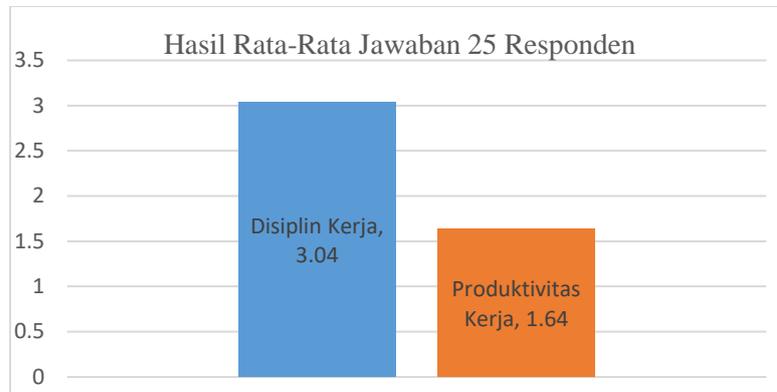
1. Komunikasi



Gambar 1.2
Grafik Komunikasi

Berdasarkan gambar grafik 1.2 penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner menunjukkan kepada 25 responden, dapat dilihat bahwa nilai interval komunikasi rata-rata sebesar 2,52 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti komunikasi karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia di terapkan dengan baik, dan dapat dilihat pula bahwa interval produktivitas kerja dengan rata-rata sebesar 1,64 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

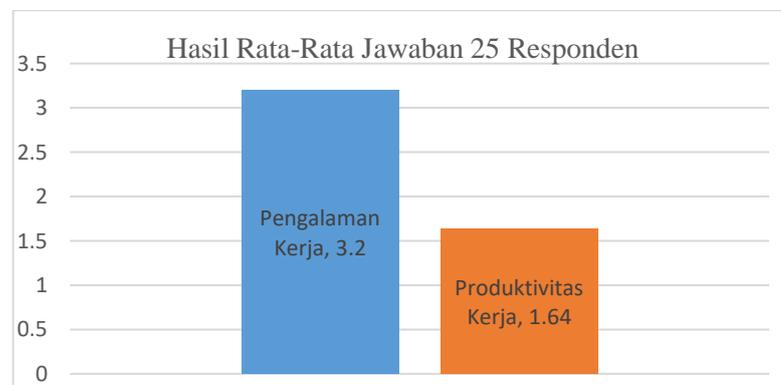
2. Disiplin Kerja



Gambar 1.3
Grafik Disiplin Kerja

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kusioner kepada 25 orang karyawan, dapat dilihat bahwa interval disiplin kerja rata-rata sebesar 3,04 yang masuk dalam kategori interval baik. Ini berarti komunikasi karyawan di PT Bridgestone Tire Indonesia sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat pula bahwa interval produktivitas kerja dengan rata-rata sebesar 1,64 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

3. Pengalaman Kerja



Gambar 1.4
Grafik Pengalaman Kerja

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 25 orang karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia, dapat dilihat bahwa nilai interval pengalaman kerja rata-rata sebesar 3,20 yang masuk dalam kategori interval baik. Dapat dilihat pula bahwa interval produktivitas kerja dengan rata-rata sebesar 1,64 yang masuk dalam kategori interval tidak baik.

Berdasarkan grafik diatas mengenai penerapan komunikasi, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia, jika melihat dari skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005:79)

Tabel 1.1
Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00-1,74	Sangat Tidak Baik
1,75-2,49	Tidak Baik
2,50-3,24	Baik
3,25-4,00	Sangat Baik

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 25 orang karyawan, jawaban 25 responden tentang komunikasi mencapai 2,52 yang artinya mencapai interval baik. Untuk nilai interval disiplin kerja rata-rata 3,04 yang masuk dalam kategori baik, dan nilai interval pengalaman kerja rata-rata sebesar 3,2 yang termasuk

kategori baik. Sedangkan nilai interval produktivitas kerja hanya mencapai 1,64 yang berarti termasuk dalam kategori terendah atau sangat tidak baik.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif harus memaksimalkan produktivitas kerja. Komunikasi yang terjalin dengan baik serta kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang semakin meningkat dan memiliki rasa ingin mengetahui hal-hal baru agar pengalaman kerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plan”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat di identifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Kurang efektifnya komunikasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja yang dilaksanakan dalam suatu organisasi dapat menurunkan produktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Komunikasi menjadi faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plan.

3. Kedisiplinan sangat diperlukan ketika melakukan pekerjaan agar produktivitas kerja dapat meningkat, namun tidak adanya sikap keteladanan dari pimpinan membuat pegawai mengabaikan peraturan perusahaan.
4. Pengalaman kerja sangat membantu pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja, namun masih ada sebagian pegawai yang tidak memiliki pengalaman kerja sehingga tidak maksimal kuantitas yang dihasilkan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh komunikasi, kedisiplinan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada divisi operator produksi/*worker* PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi Plan.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia?

4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pada PT Bridgestone Tire Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada bagian operator produksi PT Bridgestone Tire Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan komunikasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja yang berdampak pada produktivitas kerja di PT Bridgestone Tire Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya komunikasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Bridgestone Tire Indonesia.

