

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keadaan perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah terjadi di dunia pada akhir-akhir ini. Karena dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Dalam hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan menerima pekerja yang berdedikasi dalam melakukan pelayanan untuk membuat dan memperbaiki bagian-bagian mesin disegala sektor Industri di Indonesia.

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat diperlukan sebuah sistem manajemen yang efektif dan efisien, salah satu bagian manajemen yang harus di perhatikan adalah manajemen sumber daya manusia, dan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan pada PT Tjokro Group yang masing-masing memiliki peran dan fungsi harus dikelola dengan baik karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektifitas perusahaan dibanding dengan sumber daya yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun untuk perusahaan. Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik maka kesempatan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan menjadi lebih mudah. Karyawan merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan diharapkan terdorong untuk memberikan segenap kemampuannya

untuk bekerja. Dorongan tersebut dinamakan motivasi kerja yang akan membuat berjalannya suatu komunikasi karyawan dalam bekerja.

Pada dasarnya komunikasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan dan pegawai untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya demi pencapaian tujuan perusahaan. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan yang awalnya tidak ada artinya bagi perusahaan, namun jika mereka dapat berkomunikasi dengan baik sehingga akan bisa dimaksimalkan dengan baik. Oleh karena itu komunikasi dan keterampilan kerja yang cocok dan sesuai dapat membawa perusahaan dan karyawan menuju cita-cita dan tujuan yang telah ditetapkan bersama oleh perusahaan, sehingga dapat dilakukan untuk meningkatkan kerja serta hasil kerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Hamzah (2011:1) “Komunikasi adalah tehnik dasar yang menggerakkan seseorang melakukan hubungan sosial pada karyawan yang bekerja. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya dalam berkomunikasi. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas komunikasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.”

Manajemen kerja karyawan pada sebuah perusahaan didukung pula oleh kualitas dari karyawan yang bersangkutan. Kualitas karyawan ditentukan dari sejauh mana karyawan sanggup menunjang tujuan perusahaan. Peningkatan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan produktivitas dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Serta juga pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuannya baru dalam bekerja, agar apa yang karyawan ketahui dan kuasai saat ini maupun masa mendatang dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Selain itu melihat perkembangan dunia teknologi dan informasi yang begitu pesat, pelatihan kerja yang baik akan dapat membantu karyawan, agar dapat lebih mengetahui dan menguasai bidang ilmu, baik yang dikuasainya atau yang akan berguna bagi karyawan di masa mendatang, maka karyawan perlu untuk melakukan pelatihan kerja yang akan berdampak pada keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan yang akan meningkat sehingga setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan lebih mudah untuk diselesaikan tepat waktu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan dari sebuah perusahaan didalamnya akan dapat tercapai salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang setiap bekerja dengan komunikasi yang baik di perusahaan. Karena dalam perusahaan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Maka komunikasi dan kerja karyawan yang baik akan berdampak menghasilkan pada tercapainya tujuan perusahaan, sebaliknya kerja karyawan yang buruk dapat berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berikutnya pada hal yang berkaitan dengan komunikasi yang terjadinya pada perusahaan, juga dapat mengetahui hasil yang akan terjadi dengan terbentuknya Jaminan Sosial pada karyawan di dalam perusahaan. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja, untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu yang penyelenggarannya menggunakan mekanisme asuransi sosial pada perusahaan. Lalu berikutnya sesuai menurut pendapat Maslow (2015 : 214), kebutuhan manusia pada Jaminan Sosial dalam bekerja adalah Kebutuhan Fisiologis, lalu Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan kepemilikan sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Dengan begitu Jaminan Sosial merupakan tehnik dasar yang menggerakkan seseorang karyawan melakukan hubungan sosial pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya dalam berkomunikasi antar sesama karyawan yang bekerja untuk mendapatkan hasil jaminan sosial di perusahaan selama bekerja. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas komunikasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.”

PT Tjokro Group, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan Sparepart, seperti untuk memproduksi suku cadang untuk otomotif, pertanian, dan alat berat untuk merek global utama. Tjokro Group telah terintegrasi pabrik di Pulogadung Jakarta yang berfungsi sebagai daerah manufaktur one stop. Lebih dari setengah abad berlalu, Perusahaan Tjokro Group di Cideng Timur Jakarta Pusat masih terus meningkatkan pengundangan untuk pelanggan. Kami menjaga dengan teknologi baru untuk mesin, perkakas dan sistem database dan mendidik sesama karyawan kami untuk pengetahuan yang lebih tinggi dari teknologi terbaru untuk membuat menjadi lebih efisien, handal, dan berkualitas untuk melakukan layanan yang baik bagi pelanggan kami. Berkaitan dengan masalah hubungan Jamsostek dengan kinerja karyawan divisi sales di PT Tjokro Group berusaha untuk meningkatkan jamsostek pada karyawan dapat terlihat, sementara jamsostek kerja yang merupakan hal penting dan berpengaruh dalam naik atau turunnya hasil kinerja karyawan. Sehingga Elemen lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tjokro Group ialah jaminan sosial teknologi (Jamsostek) kerja karyawan.

Hasil wawancara dengan manajer HRD PT Tjokro Group, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini. Masalah tersebut yaitu seperti kesalah pahaman karyawan dalam komunikasi antar sesama karyawan, atau bahkan karyawan dengan

atasan yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik. Hal ini akan menyebabkan suatu *misscommunication* dan perbedaan sudut pandang dalam melaksanakan suatu tugas atau perintah-perintah dalam bekerja di dalam perusahaan ini. Terkadang dari hal ini juga akan menyebabkan terjadinya konflik antar sesama karyawan atau juga karyawan dengan atasan. Selain itu, juga bisa terjadi karena merasa iri hati dengan karyawan lainnya merasa lebih dekat dengan atasan atau merasa lebih dipentingkan, maka dengan begitu suatu akibat dengan kurangnya komunikasi juga akan merendahnya jaminan sosial bagi karyawan di perusahaan.

Tujuan perusahaan baik pada Perusahaan PT Tjokro Group maupun manapun, pada masa sekarang ataupun di masa yang mendatang banyak bergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif, kemunduran perusahaan salah satu penyebabnya adalah untuk meningkatkan kemajuan dalam menghadapi pesaing, maka kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan melakukan Komunikasi, lalu adanya Jaminan Sosial serta Produktivitas yang terencana dan berkelanjutan.

Komunikasi kerja yang terjadi dan diadakan pada saat bekerja pada PT Tjokro Group pada tahun 2016 diadakannya seminar yang tajuk acara "*sales camp*" yaitu diisi dengan berupa pelatihan terhadap komunikasi dalam melakukan Manufaktur. Menurut Rivai (2013:212) "komunikasi kerja secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kerja saat ini dan produktivitas di masa mendatang".

Perusahaan bangga bahwa perusahaan memiliki Jaminan Sosial untuk Karyawan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam bisnis ini dan tumbuh dengan baik selama bertahun-tahun. Kami bangga bahwa kami melakukan jasa untuk industri besar di Indonesia dan banyak produk kami digunakan di berbagai perusahaan Manufaktur di Indonesia dan di berbagai macam Negara lainnya. Kami tidak akan berhenti meningkatkan

produktivitas karena kami bertujuan untuk menjadi pemain global dalam bisnis ini. Sebagai CEO Mr. Tjokro sebagai pendiri perusahaan mengatakan "Lakukan pekerjaan dengan hati dan perawatan bergairah" cara Tjokro Group akan selalu mengikuti arah pendiri kami Wich diterjemahkan untuk tidak pernah berhenti memperbaiki diri untuk mencapai keluar moto *Total Service* untuk Anda.

Berdasarkan Wawancara awal sebanyak 15% dari jumlah karyawan sebanyak 200 orang menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Survei Awal

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju	% (Setuju)	% (Tidak Setuju)	Total Jumlah
1	Apakah anda mengalami masalah Komunikasi dikantor?	24	6	$\frac{24}{30} \times 100\%$ = 80%	$\frac{6}{30} \times 100\%$ = 20%	100 %
2	Apakah sulit untuk mendapat jaminan sosial tenaga kerja ketika anda butuh?	28	2	$\frac{28}{28} \times 100\%$ = 93,33%	$\frac{2}{30} \times 100\%$ = 6,67%	100 %
3	Apakah dengan 2 masalah diatas produktifitas terganggu?	8	22	$\frac{8}{30} \times 100\%$ = 26,67%	$\frac{22}{30} \times 100\%$ = 73,33%	100 %

Sumber : Kuesioner diolah 2018

Berdasarkan survei awal sebanyak 30 karyawan yang diberikan kuesioner maka yang terkait komunikasi karyawan di PT Tjokro Group menyatakan 80% terdapat masalah dalam komunikasi. Sedangkan untuk pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dari 30 orang karyawan menyatakan masih terdapat masalah dalam memperoleh layanan jaminan sosial sebanyak 93,33%. Namun untuk produktifitas karyawan dari 30 karyawan menyatakan tidak ada masalah dengan hasil jawaban responden sebanyak 73,33%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat gap yang nyata bahwa komunikasi dan jaminan sosial terdapat masalah yang besar namun tidak berdampak terhadap produktifitas yang dihasilkan karyawan. Oleh karena itu penelitian tertarik untuk meneliti yang terkait dengan

masalah tersebut di atas dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tjokro Group ”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah yang dikemukakan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Komunikasi merupakan hal penting dalam mengelola organisasi khususnya antar pegawai sesuai dengan bidang tugas, keahlian kemampuan dan latar belakang yang sesuai dengan sesama karyawan yaitu dengan menyesuaikan komunikasi pekerjaan untuk menjalin komunikasi antar karyawan dengan pimpinan serta kemampuannya dalam bekerja agar berjalan secara efektif dan kinerja pun akan meningkat.
- 2) Pemberian jaminan sosial tenaga kerja masih terdapat masalah, sehingga harus dicarikan penyelesaiannya dengan melalui pemberian program-program jaminan yang lain untuk kesejahteraan karyawan maupun keluarganya.
- 3) Produktifitas merupakan tolok ukur kinerja suatu perusahaan, sehingga sebaiknya perusahaan untuk meningkatkan terus produktifitasnya agar kemakmuran untuk karyawan dapat terjamin.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tjokro Group Area Office Cideng ?

2. Apakah jaminan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tjokro Group ?
3. Apakah komunikasi dan Jaminan Sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Tjokro Group ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan di atas maka tujuan dari penulis skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan PT Tjokro Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh Jaminan sosial terhadap produktivitas karyawan PT Tjokro Group.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama komunikasi dan jaminan sosial tenaga kerja terhadap produktivitas karyawan PT Tjokro Group.

1.4. Kegunaan penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Mengaplikasikan antara teori yang didapat di bangku kuliah dengan penerapan di lapangan. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh komunikasi dan tingkat jaminan sosial terhadap kinerja karyawan PT Tjokro Group.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna serta membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan / kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja

karyawan bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Pembaca

Untuk pembaca sebagai bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan materi skripsi ini dan berguna bagi setiap pembaca yang membaca skripsi ini dan bermanfaat. Serta Untuk pembaca sebagai bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang bermanfaat.

