

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan akan memiliki target atau tujuan yang ingin di capai dalam suatu periode tertentu. Target atau tujuan tersebut tidak akan mungkin tercapai tanpadi dukung sumber daya yang memadai. Salah satu faktor yang memiliki peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia akan bertugas menjalankan kegiatan operasional maupun manajerial di dalam perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan secara khusus mempunyai tujuan utama, yaitu memaksimalkan nilai tambah perusahaan dan mendapatkan keuntungan maksimal untuk meningkatkan kesejahteraan, baik pemilik perusahaan, tim manajemen, masyarakat, pemerintah dan karyawan itu sendiri. (Sedarmayanti, 2009)

Karyawan adalah salah satu unsur penting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Dalam hal inilah, maka produktivitas karyawan juga harus mendapatkan perhatian, khususnya dari pimpinan atau mandor perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Dari pendapat kedua ahli tersebut, dapat di tarik kesimpulan, bahwa produktivitas dipengaruhi oleh beberapa aspek manusia, meningkatkan

produktivitas yang lebih baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan tenaga kerja karyawan. Produktivitas kerja ditunjukkan dengan adanya wujud kerja karyawan perusahaan. Dalam arti, pelaksanaan tugas yang dapat terlaksana sesuai ketentuan yang berlaku yang ditargetkan oleh perusahaan. (Sedarmayanti, 2012)

PT Sumber Graha Sejahtera menjadi objek penelitian terkait produktivitas karyawan bagian produksi. Salah satu yang terpenting dalam industri kayu lapis di Sumber Graha Sejahtera terletak pada bagian produksi. Bagaimana produk tersebut dihasilkan dari alat teknologi yang tepat dan didukung dengan manajemen produksi yang baik sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. PT Sumber Graha Sejahtera ini mempekerjakan karyawannya dengan 3 kelompok yaitu shift A pukul (07.30-16.00), shift B pukul (15.30-23.30), shift C pukul (23.30-07.30) dan perusahaan setiap minggunya memberlakukan system rolling. PT Sumber Graha Sejahtera Jombang mampu menyerap lebih dari 3.624 tenaga kerja atau karyawan. Yang mana terdiri dari dua bagian yaitu bagian *supporting* dan *produksi*. Bagian *supporting* di bagi lagi menjadi empat divisi yaitu divisi logistik, divisi logyard, divisi maintenance dan divisi Quality Control. Untuk bagian divisi produksi dibagi menjadi empat yaitu divisi produksi playwood, divisi produksi floorbase, divisi produksi veneer dan divisi produksi faceback. Divisi produksi playwood mengolah bahan setengah jadi menjadi triplek jadi. Divisi produksi floorbase mengerjakan bahan baku untuk lantai kayu yang

mana hasilnya di export ke Jepang. *Divisi* produksi *veneer* yang memproses kayu log yang sudah dipotong sesuai ukuran menjadi bahan setengah jadi. *Divisi* faceback mengerjakan lapisan triplek yang paling luar.

Produktivitas kerja di *Divisi Veneer* di PT.Sumber Graha Sejahtera Jombang mengalami terjadinya fluktuasi. Hal ini dilihat dari tabel 1.1 tentang data target dan realisasi produksi pada divisi veneer tahun 2017 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi Divisi Veneer**  
**Januari sampai dengan Desember 2017**

No	Bulan	Target Produksi Veneer	Realisasi	Presentasi
1	Januari	25.048 Unit	25.138 Unit	100%
2	Februari	24.509 Unit	23.690 Unit	97%
3	Maret	26.840 Unit	26.583 Unit	99%
4	April	25.788 Unit	24.875 Unit	96%
5	Mei	25.413 Unit	25.373 Unit	100%
6	Juni	19.957 Unit	16.238 Unit	81%
7	Juli	27.876 Unit	22.567 Unit	81%
8	Agustus	29.533 Unit	27.476 Unit	93%
9	September	27.998 Unit	26.700 Unit	95%
10	Oktober	30.111 Unit	29.320 Unit	97%
11	November	30.111 Unit	28.320 Unit	94%
12	Desember	25.479 Unit	24.598 Unit	96,48%

*Sumber :Divisi Veneer PT. Sumber Graha Sejahtera Tahun 2018*

Berdasarkan data produksi Divisi Veneer pada bulan Januari sampai dengan Desember 2017 pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang tingkat realisasi produksi yang dihasilkan karyawan setiap bulannya sering terjadinya fluktuasi. Menurut informasi dari pihak pimpinan diduga ternyata fluktuasi produktivitas kerja karyawan Divisi Veneer karena adanya kuantitas kerja karyawan yang belum mendapatkan pencapaian target yang ditetapkan

perusahaan dan kualitas hasil yang dicapai belum memenuhi standart perusahaan.

Sebagaimana pada uraian peneliti diatas, bahwa dalam mengelola perusahaan dibutuhkan pengelolaan produktivitas kerja karyawan di perlukan manajemen yang mampu mengelola secara sistematis, terencana dan efisien. Salah satu yang menjadi perhatian bagi perusahaan ialah komunikasi internal.

Komunikasi merupakan alat sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau pihak lain. Menurut Sule dan Saefulloh (2008) komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan penerian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik, sedangkan menurut Romli (2014) mengemukakan komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah.

Dilihat dari komunikasi internal antara pimpinan dengan bawahan cara pemberian atau penyampaikan instruksi kerja kepada pegawai sudah cukup baik, tidak menimbulkan kebingungan bagi karyawan. Penjelasan dari pimpinan untuk pembagian tugas disetiap devisi tidak disampaikan secara langsung oleh pimpinan namun disampaikan melalui selebaran atau surat, sehingga dimungkinkan beberapa karyawan masih belum begitu faham dengan apa yang mereka baca. Sedangkan komunikasi bawahan kepada atasannya sudah berjalan cukup lancar, penyampaian hambatan dalam penyelesaian pekerjaan maupun pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh

bawahan sudah dapat diterima dengan baik oleh pimpinan dan mendapat tanggapan yang baik dari pimpinan. Namun, penyampain saran-saran perbaikan dari bawahan atas pekerjaan, penyampaian keluhan dari bawahan tentang dirinya sendiri maupun pekerjaan yang telah dilakukannya belum begitu diwujudkan karena adanya batasan-batasan yang mungkin secara tidak langsung dan disadari sudah melekat pada diri karyawan di dalam divisi venner tersebut sehingga karyawan menganggap bahwa dalam penyampaian saran maupun keluhan kepada pimpinan haruslah bersifat formal.

Komunikasi horizontal di dalam divisi venner biasanya yang dilakukan sebagai bentuk dari koordinasi antara sesama karyawan divisi venner yang setingkat dalam satu bagian. Koordinasi tugas sesama pegawai sudah jelas dan tidak terjadi salah paham. Namun, upaya pemecahan konflik sesama karyawan kurang begitu diperhatikan sehingga pemecahan konflik antara karyawan diselesaikan tanpa melibatkan perusahaan namun diselesaikan secara individu.

Dengan adanya peristiwa seperti itu maka pimpinan Divisi Venner harusnya lebih memperhatikan apa yang menjadi keluhan karyawan. Diantara karyawan dalam pemecahan konflik dalam divisi venner dapat diselesaikan secara organisasi agar tidak terulang lagi kejadian yang sama sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sumber Graha Sejahtera Jombang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Positif komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan bagian Divisi venner?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak di capai dari peneletian ini adlaah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi internal terhadap produktivitas karyawan divisi venner.

## **1.4 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Komunikasih Internal Terhadap Produksivitas karyawan di PT Sumber Graha Sejahtera Jombang. Peneliyian ini dilakukan pada karyawan bagian Divisi Vinner.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil dari peneitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pemikiran pada perusahaan dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

**b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menerapkan teori-teori manajemen personalia yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui keadaan yang nyata dalam suatu perusahaan khususnya perusahaan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Jombang.