

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik organisasi bisnis akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan kompetitif tradisional seperti teknologi proses produksi, proteksi pasar, akses terhadap sumber keuangan dan skala ekonomi seharusnya menjadi lebih berdaya guna.¹

Sasaran yang ingin dicapai oleh manajemen SDM adalah untuk meningkatkan kontribusi dari pegawai yang ada dalam organisasi. Melalui sejumlah kegiatan atau program yang di susun oleh manajer kepegawaian, mulai dari penarikan pegawai sampai dengan mereka diberhentikan dari organisasi, diharapkan pegawai-pegawai tersebut dapat menyumbangkan waktu dan tenaganya seoptimal mungkin demi pencapaian tujuan organisasi.²

Secara sederhana, pengertian MSDM adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.³

¹A. Usmara, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books, 2012), 95.

²Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Grasino, 2016), 3.

³Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014), 1-2.

Istilah komunikasi atau dalam bahasa inggris *communication* berasal dari kata latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna. Jadi kalau ada dua orang atau lebih yang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang diperbicarakan. Kesamaan bahasa yang dipergunakan dalam percakapan itu belum tentu menimbulkan kesamaan makna.

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Pikiran bisa merupakan gagasan, informasi, opini, dan lain-lainnya yang muncul dari benaknya. Perasaan ini berupa keyakinan, kepastian, keragu-raguan, kekhawatiran, kemarahan, keberanian, kegairahan, dan sebagainya yang timbul dari lubuk hati.⁴

Tanpa disadari pola komunikasi yang berjalan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan didalamnya tidak berjalan secara efektif dan efisien. Kontribusi dari karyawan dalam segala hal terutama komunikasi mempunyai peran yang sangat penting untuk menaikkan produktivitas kerja, terutama hubungan antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang berjalan secara tidak efektif ini dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan akan menimbulkan dampak yang kurang baik pula terhadap keinginan untuk bekerja, motivasi kerja, suasana kerja, dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Charles Handy dalam bukunya *Manajemen Karyawan* mengemukakan bahwa “kini terdapat perubahan cara pandangan terhadap organisasi, sebelumnya organisasi dilihat sebagai sebuah bangunan yang amat sangat besar di mana manusia yang ada di dalamnya bisa ditukar-tukar

⁴Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 9-11.

posisi nya. Kita melihat struktur dan sistem mereka, input dan output, cara pengendalian dan pengelolaan. Seakan-akan keseluruhannya adalah sebuah pabrik yang amat besar. Namun, kini organisasi tidak lagi dilihat sebagai sebuah struktur bangunan. Kita melihat organisasi dari segi politik dengan kebudayaan dan jaringannya, kelompok dan koalisi. Kita lebih melihat dari segi pengaruh atau kekuatan, bukan dari pengawasan. Kita melihat dari sudut kepemimpinan, bukan manajerial”⁵.

Secara tradisional, organisasi disusun mengikuti sejumlah prinsip, mencakup banyaknya bawahan yang harus diorganisasikan seseorang, setiap karyawan hanya memiliki seorang atasan, tugas yang harus dijalankan harus didefinisikan secara tepat, organisasi tidak boleh didistorsi hanya untuk menyesuaikan kapasitas karyawan yang ada didalamnya, jalur komunikasi harus ditetapkan secara jelas agar perintah dan informasi bisa mengalir dari atas kebawah, dan sebagainya.⁶

Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus kepada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Ilmu komunikasi mempertanyakan bentuk komunikasi apa yang berlangsung dalam organisasi, metode dan tehnik apa yang di pergunakan, media apa yang dipakai, bagaimana prosesnya, faktor-faktor aa yang menjadi penghambat, dan sebagainya.⁷

Gary Dessler, dikutip dalam bukunya yang berjudul *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* mengemukakan bahwa “pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, pelatihan

⁵Charles Handy, *Manajemen Karyawan*, alih bahasa Damos Sihombing (Jakarta: Erlangga, 2017), 55.

⁶Sunarto, *Manajemen Karyawan* (Yogyakarta: Amus Yogyakarta, 2015), 56.

⁷Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), 114-115.

terfokus pada ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang. Sedangkan *employee and management development* adalah latihan untuk jangka panjang. Tujuannya adalah untuk mengembangkan pegawai sekarang atau yang akan datang untuk pekerjaan organisasi yang akan datang atau menyelesaikan masalah-masalah organisasi seperti komunikasi antar departemen yang buruk”.⁸

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standart atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses.

Pengembangan karyawan dapat terlihat dari seberapa besarnya kebutuhan, keinginan dan ketidakpuasan yang ditunjukkan oleh karyawan. Proses pengembangan karyawan dapat dimulai dengan mengevaluasi hasil kerja. Proses ini dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai metode yang akan digunakan untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Setiap instansi pasti menginginkan agar setiap karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi. Dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya. Instansi harus mampu mengarahkan sumber daya dan potensi karyawannya agar berkualitas karena perkembangan perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasikan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.⁹

⁸Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Jakarta: Grasino, 2016), 98.

⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 109.

Koperasi yang merupakan lembaga keuangan yang berfungsi sebagai mediator antara pihak yang memiliki kelebihan dana dengan pihak yang membutuhkan dana untuk pengembangan usahanya harus senantiasa menjaga kepercayaan para anggotanya. Salah satu upaya untuk menjaga kepercayaan anggota yaitu dengan hasil pencapaian kerja atau produktivitas yang maksimal. Hasil observasi awal pada beberapa koperasi di kota Pati menunjukkan bahwa masing-masing koperasi saling bersaing untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga kepuasan anggota tercapai. Namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil karena hasil observasi awal menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil mengalami fluktuasi bahkan cenderung mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi berkaitan dengan upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan mengoptimalkan komunikasi dan pengembangan karyawan.¹⁰

Dalam menghadapi kondisi kerja yang menuntut target tertentu dengan pembatasan waktu, tenaga pemasaran seringkali menghadapi konflik yang dapat berpengaruh terhadap perilakunya dalam bekerja. Melihat hal tersebut *gap research* dimana yang dialami para karyawan KSPPS Tayu Abadi yaitu komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, dan pengembangan karyawan. Yang dulunya karyawan merasa kurang mendapat pelatihan dan pengembangan menjadikan malas untuk pemenuhan target, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Tayu Abadi. Jika produktifitas kerja karyawan meningkat maka hasil kinerja karyawan akan meningkat pula. Seperti yang terjadi pada KSPPS Tayu Abadi dalam kurun waktu 6 bulan belakangan ini, pada tabel 1.1 menunjukkan produktivitas karyawan kurang stabil.

¹⁰ Data dokumentasi KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil, tanggal 3 Mei 2020.

Gambar 1.1 Data Produktivitas Karyawan

No	Periode	Total Perolehan
1.	1 Mei - 31 Mei 2016	163,42%
2.	1 Juni- 30 Juni 2016	162,37%
3.	1 Juli- 31 Juli 2016	169,28%
4.	1 Agustus- 31 Agustus 2016	168,97%
5.	1 September- 30 September 2016	171,91%
6.	1 Oktober - 31 Oktober 2016	177,60%

Berdasarkan tabel dan fakta empiris yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di KSPPS Tayu Abadi tidak stabil. Data produktivitas karyawan mengalami naik turun selama 6 bulan. Sehingga faktor produktivitas karyawan yang telah diterapkan KSPPS Tayu Abadi perlu untuk dikaji, sehingga penulis berkeinginan meneliti tentang **“Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah

Berkah Adil.

2. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas KSPPS Tayu Amanah Berkah Adil.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai landasan bagi peneliti yang akan datang.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.
 - b. Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu ekonomi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memahami masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis mendeskripsikan sesuai dari urutan bab I sampai bab III secara global sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian awal ini terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini akan dikemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Komunikasi dalam organisasi meliputi pengertian komunikasi dalam organisasi, proses komunikasi, pembagian ilmu komunikasi, bentuk-bentuk komunikasi, pengertian organisasi, pengembangan karyawan meliputi pengertian pengembangan, manfaat pengembangan. Produktivitas karyawan meliputi pengertian produktivitas, faktor-faktor produktivitas, pengukuran produktivitas, metode meningkatkan produktivitas, hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik dan metode analisis data.

BAB IV : TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, gambaran umum responden, temuan data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan dan saran.

Bagian Akhir

Pada bagian akhir meliputi : daftar pustaka daftar riwayat hidup, pendidikan, dan lampiran-lampiran.