

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha dewasa ini begitu pesat menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan aktifitasnya. Dalam menghadapi era globalisasi sekarang, lingkungan dunia usaha harus dapat mengatasi perubahan teknologi yang semakin canggih. Demikian halnya di Indonesia. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat strategis dan sangat penting.

Respon terhadap perubahan benar-benar bergantung pada kualitas sumber daya manusia, baik dalam kapasitas individu, keluarga, kelompok masyarakat, maupun sebagai bangsa. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem sumber daya manusia sanggup menunjang dalam pencapaian tujuan individu maupun suatu organisasi atau perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan dapat tercapainya produktivitas kerja karyawan yang menghasilkan hasil kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dengan mempersiapkan dan mengembangkan peran sumber daya manusia, diharapkan bangsa Indonesia mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya-karya inovatif dan kreatif serta mampu bersaing dengan negara-negara yang telah maju.

Komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Pentingnya komunikasi tidak dapat dipungkiri demikian pula halnya dalam organisasi. Komunikasi merupakan proses yang tidak dapat dihindari oleh setiap anggota organisasi. Komunikasi penting bagi suatu organisasi karena komunikasi merupakan alat utama bagi anggota organisasi untuk dapat bekerjasama dalam melakukan aktivitas manajemen, yaitu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai struktur yang di dalamnya terdiri dari berbagai tingkat jabatan. Ketika masing-masing orang dari berbagai jabatan itu mulai berkomunikasi maka akan berkembang dengan sendirinya “ siapa berbicara dengan siapa ”. Dalam organisasi terdapat atasan, bawahan, atau rekan sejawat. Saat atasan bicara dengan bawahan akan berbeda saat bawahan berbicara dengan rekan sejawatnya. Atasan sesuai dengan jabatannya akan memberikan perintah, tugas kepada bawahannya. Selain pemberian tugas, atasan juga harus dapat mendengarkan bagaimana keluhan, tanggapan, atau masalah-masalah yang dihadapi seorang karyawan. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah seringkali karyawan memiliki keterbatasan untuk memperoleh informasi dalam melakukan tugasnya ataupun hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan organisasi, dikarenakan karyawan memiliki rasa segan untuk bertanya lebih lanjut ataupun pimpinan yang kurang perhatian dan tidak bisa diajak kompromi. Dalam hal ini diperlukan iklim komunikasi yang berlangsung dengan baik.

Pimpinan dan karyawan sama-sama memiliki peran yang penting dalam organisasi. Pimpinan berperan sebagai kepala, orang yang mengatur, mengawasi dan bertanggung jawab pada organisasi. Seorang pimpinan tentu tidak dapat bekerja sendiri dalam memajukan organisasinya, ia membutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama. Maka peran karyawan pada suatu perusahaan juga penting disebabkan apabila kinerja para karyawan tidak maksimal, maka hasil yang akan dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut juga tidak akan maksimal.

Secara khusus iklim komunikasi perlu mendapat perhatian lebih dari pemimpin organisasi, dikarenakan suatu iklim komunikasi mempunyai pengaruh yang besar pada bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja. Iklim komunikasi yang berlangsung dalam organisasi juga akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan-karyawan yang berada dalam organisasi tersebut.

Produktivitas kerja pegawai pada industri perbankan merupakan hal yang sangat penting dengan harapan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, juga dilakukan untuk memotivasi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan organisasi.

Produktivitas kerja pegawai selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan, sedangkan dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin.

Iklm komunikasi organisasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan segala aktivitas ataupun kerjasama untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Iklm komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklm komunikasi. Iklm yang negatif dapat benar-benar merusak keputusan yang dibuat oleh anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi. Iklm organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan itu mempengaruhi perilakunya yang akhirnya akan menentukan tingkat produktivitas kerja organisasi.

Iklm organisasi juga merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Iklm organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklm organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya. Perilaku sumber daya manusia dalam aspek iklm organisasi menjadi tulang punggung bagi

aktivitas pelayanan kesehatan dan merupakan faktor esensial untuk mengukur tingkat kemampuan unit organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitian Fadly Pangumpia (Jurnal Acta Diurna, Vol 2 No 2 , 2013) yang berjudul *Pengaruh Iklim komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado* hasil penelitian dari persamaan regresi linear sederhana ternyata setiap kenaikan satu variabel iklim komunikasi organisasi akan diikuti 0,84 variabel produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan perlu memperhatikan iklim komunikasi organisasi.

Sejalan dengan penelitian tersebut, Ayi Karyana. (2012, hlm.383) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Iklim komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum (UPT Kurikulum) kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Pengaruh Iklim komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja.

PT. Bank Yudha Bhakti adalah perusahaan perbankan tertutup di Jakarta yang bergerak di bidang bank umum swasta nasional non devisa. Dalam rangka mencapai tujuan usaha Bank Yudha Bhakti yang berpedoman pada visi dan misi yang telah ditetapkan, maka bank Yudha Bhakti menyusun suatu perencanaan yang matang dengan tetap memperhatikan prinsip kehati-hatian dan responsive terhadap perubahan eksternal dan internal.

Visi dari Bank Yudha Bhakti adalah menjadi bank komersil yang solid, tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan, sedangkan misinya adalah mampu mengkreasi suatu nilai yang optimal bagi pemegang saham, serta *stakeholder* pada umumnya.

Fenomena yang terjadi mengenai etos kerja yang dimiliki sebagian pegawai Bank Yudha Bhakti, yaitu pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang dirasakan membebani diri, pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas, banyak pesan yang tidak tersampaikan dengan baik, tidak semua pegawai mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup pegawai, gejala kurang semangat dalam melakukan pekerjaan,

keterlambatan penyelesaian pekerjaan sehingga cenderung produktivitas kerja pegawai menurun.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwasannya produktivitas kerja merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi/ organisasi, karena peningkatan produktivitas kerja itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak instansi/ organisasi maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan terciptanya iklim komunikasi yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada PT. Bank Yudha Bhakti Kantor Pusat Jakarta”**.

I.2 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, seperti banyak pegawai yang merasa bahwa, banyak pesan yang tidak tersampaikan dengan baik, tidak semua pegawai mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah suatu hal yang penting dalam tujuan hidup pegawai.

Dari banyaknya masalah yang teridentifikasi, untuk lebih fokus penelitian ini dibatasi pada masalah yang terkait dengan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bank Yudha Bhakti Pusat Jakarta.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka dapat dibuat perumusan masalahnya adalah : Apakah terdapat pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Bank Yudha Bhakti Pusat Jakarta?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca adapun manfaatnya adalah:

a. Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Yudha Bhakti Pusat Jakarta.

b. Manfaat penelitian

1) Akademis

a) Penelitian yang dilakukan ini dapat menjelaskan keberlakuan dari teori-teori atau hasil-hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi

b) Memberikan pengalaman dan kemampuan bagi peneliti untuk melakukan suatu penelitian sesuai dengan metodologi ilmiah yang benar dan memenuhi syarat-syarat akademis

2) Praktis

a) Dapat menambah wawasan serta informasi kepada lembaga untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Bank Yudha Bhakti.

b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

c) Untuk memperoleh bahan masukan dalam rangka pengembangan SDM Bank.

I.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang penelitian mengenai pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank Yudha Bhakti Kantor Pusat Jakarta. Perumusan masalah penelitian ini adalah Apakah Terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bank Yudha Bhakti Pusat Jakarta. Tujuan dan

manfaat penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank Yudha Bhakti Pusat Jakarta.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang relevan dengan iklim komunikasi organisasi dan produktivitas kerja PT. Bank Yudha Bhakti Pusat Jakarta.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan populasi dan sampel PT. Bank Yudha Bhakti Kantor Pusat Jakarta, metode pengumpulan data, metode analisis data dengan melihat hubungan dengan metode korelasi dua variabel serta waktu dan lokasi penelitian berada di Jakarta selama bulan September hingga November 2015.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang analisis temuan lapangan dengan tabel-tabel melalui distribusi frekuensi serta kerangka pemikirannya yaitu Iklim komunikasi Organisasi yang diharapkan berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai PT. Bank Yudha Bhakti Kantor Pusat Jakarta.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN