

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan maupun target bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Selain Sumber Daya Manusia yang berkualitas, komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal yang sama pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh besar dalam menjembatani terciptanya peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Komunikasi organisasi adalah sistem yang memiliki hubungan ketergantungan yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi yang terjalin antara pimpinan kepada bawahan, bawahan kepada pimpinan, serta sesama karyawan yang berada pada tingkatan yang sama. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan perusahaan dengan lingkungan di luar perusahaan [1].

Di samping masalah komunikasi, banyaknya tekanan dalam pekerjaan yang ditimbulkan akibat tuntutan perusahaan harus dihadapi karyawan dalam organisasi. Stres yang tinggi dapat menyebabkan masalah mental dan fisik, dan mengakibatkan peningkatan absensi. Jika stres dibiarkan saja tanpa penanganan serius dari perusahaan, maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan atau mengundurkan diri sehingga perusahaan kehilangan aset yang memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka [2].

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses *input* sebagai masukan dan *output* sebagai keluarannya

yang merupakan indikator dari pada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi [3].

PT.Trikarya Wiras Mulia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor yang menjual beberapa produk *sparepart* dan oli mobil. Dari tahun 2014 sampai dengan 2016 diperoleh data penjualan :

Tabel 1.1 Data Penjualan Sparepart dan Oli Mobil PT. Trikarya Wiras Mulia Tahun 2014 – 2016

Tahun	Penjualan
2014	Rp. 5.317.663.907
2015	Rp. 6.610.379.672
2016	Rp. 7.666.235.639

Sumber : PT. Trikarya Wiras Mulia

Pada tabel 1.1 diketahui penjualan meningkat dari tahun ke tahun, dikarenakan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan sesuai standar perusahaan maka dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan harus mencapai target. Terkadang target yang seperti ini dapat mengakibatkan karyawan menjadi stres dan kurang produktif dalam bekerja, belum lagi ditambah masalah dari luar. Berdasarkan studi pendahuluan, sebagian karyawan PT. Trikarya Wiras Mulia memiliki pekerjaan yang bertambah banyak dan cara komunikasi yang kurang sesuai, sehingga merasa kurang nyaman dalam pekerjaan karena dituntut untuk lebih produktif. Kelambanan dalam penanganan masalah yang di hadapi oleh karyawan sama halnya dengan menumpuk masalah, yang pada akhirnya dapat meledak di kemudian hari yang kemungkinan bisa menghambat produktivitas kerja dan penjualan akan menurun.

Komunikasi yang kurang sesuai tersebut salah satunya adalah atasan tidak berkomunikasi dengan baik kepada bawahan. Hal ini dikarenakan atasan kurang memberikan pengarahan tentang kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, kurang memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan tersebut harus dilaksanakan dan umpan balik pelaksanaan kerja, serta sukarnya atasan menyediakan waktu untuk diskusi pada para bawahan. Bahkan ada responden yang takut dan ragu-ragu bertanya kepada atasan sehingga pesan tidak disampaikan pada waktu yang tepat. Dengan sesama rekan kurang berbagi informasi karena adanya perasaan iri terhadap rekan kerja, serta kurang mau membantu pekerjaan satu sama lain.

Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuad Ari Ari Nugroho, yang menyatakan iklim komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pengurus PNPM, di Kecamatan Ngrambe Kabupaten Ngawi yaitu sebesar 4,4% [4].

PT. Trikarya Wiras Mulia yang memiliki keinginan untuk mempertahankan bisnisnya dari persaingan, mengakibatkan beban pekerjaan yang dihadapi karyawan semakin bertambah, sedangkan waktu yang diberikan sedikit dan ada yang harus bekerja lembur. Jenis pekerjaan yang diberikan terkadang di luar batas kemampuan seorang karyawan dan sesama rekan tidak mau membantu pekerjaan tersebut. Adanya karyawan dimana tidak mendapat fasilitas yang seharusnya dia peroleh seperti rekan kerja lain. Pihak perusahaan kurang memperhatikan apa yang dirasakan oleh setiap individu dalam organisasi sehingga kemungkinan dapat memicu suatu gejala stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Trikarya Wiras Mulia.

Namun dalam penelitian Roosalina, Lotje, Irvan menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebagian besar karyawan, tidak menganggap stres kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja. Stres lebih dikaitkan dengan situasi emosional individual, sedangkan produktivitas kerja lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan. Unsur emosional individual dianggap tidak harus menjadi penghalang tugasnya mencapai produktivitas yang menjadi tujuan perusahaan [5].

Sehubungan dengan masalah yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian kepada seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut dengan judul : **"Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Trikarya Wiras Mulia Medan"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Trikarya Wiras Mulia, Medan?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Trikarya Wiras Mulia, Medan?

- c. Apakah komunikasi organisasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trikarya Wiras Mulia, Medan?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

- a. Mempertimbangkan bahwa komunikasi dan stres mempunyai ruang lingkup yang cukup luas, maka ruang lingkup pada penelitian ini hanya difokuskan pada komunikasi organisasi dan stres kerja.
- b. Variabel yang akan diteliti yaitu : Variabel Bebas adalah Komunikasi Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2), sedangkan untuk Variabel Terikat adalah Produktivitas kerja (Y) dengan objek penelitian pada PT. Trikarya Wiras Mulia Medan.
- c. Perusahaan yang akan diteliti hanya pada karyawan yang bekerja PT. Trikarya Wiras Mulia di Medan, dengan pengumpulan data penelitian tahun 2017.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Wiras Mulia, Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Wiras Mulia, Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Trikarya Wiras Mulia, Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan :

a. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah mengenai komunikasi organisasi dan stres kerja dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.

b. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan bacaan dan referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti lainnya, serta sebagai landasan untuk melanjutkan penelitian yang lebih luas khususnya mengenai komunikasi organisasi dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Noor Aneke Hidayati yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Bagian Resin Produksi Factory IV PT. Sugity Creatives". Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

a. Variabel penelitian (Variabel Bebas)

Variabel penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas. Variabel bebas yang digunakan penelitian terdahulu adalah Stres Kerja (X), sedangkan variabel bebas yang digunakan peneliti adalah Komunikasi Organisasi (X_1) dan Stres kerja (X_2), karena komunikasi organisasi dapat menyelesaikan konflik, membentuk hubungan yang profesional dan lingkungan yang kondusif.

b. Objek penelitian

Objek penelitian yang digunakan penelitian terdahulu adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur otomotif, sedangkan objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan distributor *sparepart* dan oli mobil.

c. Waktu penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.