

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan yang semakin ketat di dunia bisnis dan usaha, perusahaan dituntut untuk memanfaatkan setiap sumber daya yang ada dengan efektif dan efisien, baik sumber daya modal seperti bahan baku, mesin, peralatan maupun sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia ataupun orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan harus dikelola dan dimanfaatkan sebaik mungkin untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang diharapkan. Setiap organisasi perusahaan akan melakukan yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan baik perusahaan yang berorientasi profit atau pelayanan, di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan tentunya ada yang bekerja di dalamnya yaitu sumber daya manusia atau para karyawannya. Dalam mengatur sumber daya manusia diperlukannya sistem yang tepat dan sesuai agar para karyawan yang bekerja merasa aman, nyaman, produktif dan bisa bekerja secara maksimal untuk menghasilkan produktivitas perusahaan yang telah di targetkan.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif, produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya (**Suwatno, 2013:156**). Dengan demikian, secara umum produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dan interelasinya dengan kesatuan nilai-nilai input.

Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbangan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut (**Yuniarsih, 2013:158**).

Salah satu faktor terbentuknya semangat kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan adalah sikap para karyawan terhadap pimpinannya, yang dapat ditunjukkan dengan komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Komunikasi antara karyawan dengan pimpinan diharapkan membentuk suatu hubungan timbal balik yang harmonis sehingga komunikasi yang terjalin dapat memberikan kepuasan komunikasi dalam perusahaan. Dengan demikian, maka komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan, pesan itu dapat berbentuk verbal maupun nonverbal, bahkan seringkali keduanya tercampur (**Sutrisno, 2011:43**).

Umpamanya saja untuk menyampaikan maksud dan tujuan dari suatu organisasi, maka pimpinan akan berusaha mengkomunikasikannya sebaik mungkin agar bawahan ataupun orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut dapat memahami demi tercapainya produktivitas perusahaan yang telah ditargetkan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Sehingga komunikasi memegang peranan sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh didalam dunia kerja untuk mencapai produktivitas kerja perusahaan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun nonverbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari perusahaan. Menurut **Sutrisno (2011:41)** secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya perusahaan, semakin efektif komunikasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



yang dibina dalam tiap-tiap departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain komunikasi antara pimpinan dan juga karyawan, budaya organisasi disuatu perusahaan sangatlah berpengaruh besar dalam menentukan jumlah produktivitas karyawannya. Menurut **Sutrisno (2011:2)** budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, budaya organisasi suatu perusahaan yang memiliki budaya yang sangat kuat, maka bisa menghasilkan produktivitas sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan atau bahkan bisa melebihi target yang telah ditetapkan. Budaya suatu perusahaan yang positif dan kuat akan meningkatkan produktivitas karyawannya secara signifikan.

Pabrik Selapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan buah kelapa sawit, hasil produksi perusahaan ini adalah *Crude Palm Oil (CPO)* yaitu minyak kelapa sawit kasar atau minyak yang masih setengah jadi. Lokasi pabrik ini di Desa Sekijang, Kecamatan Bandar Sei Kijang, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Untuk melihat tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, dapat di lihat pada tabel 1.1 berikut ini :



secara signifikan menjadi 84,38% dengan jumlah karyawan sebanyak 120 orang dan target produksi sebesar 160.000 ton dengan realisasi produksi sebesar 135.000.

Turun naiknya jumlah produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dapat menentukan profit yang didapat oleh perusahaan. Yang mana jumlah realisasi produktivitas tahun 2016 semakin menurun dari tahun sebelumnya dibandingkan dengan jumlah karyawan yang semakin meningkat. Realisasi yang belum mencapai target, merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Produktivitas yang menurun merupakan masalah yang sangat serius bagi perusahaan. Pimpinan harus berusaha mencari tahu penyebab menurunnya produktivitas karyawan dan perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar bisa bekerja dengan baik, apakah ada masalah didalam komunikasi atau dalam budaya yang ada diperusahaan, karena dengan komunikasi yang baik dan budaya yang positif akan meningkatkan produktivitas.

Salah satu penyebab rendahnya produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera dapat dilihat dari tingkat absensi atau kehadiran karyawan. Untuk mengetahui tingkat absensi karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.2 : Rekapitulasi Absensi Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, Tahun 2012-2016

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Persentase (%)
			Sakit/ orang	Izin/ orang	Mangkir/ orang	
1	2012	98	4	10	4	5,4
2	2013	107	7	7	2	6,7
3	2014	109	12	15	10	3,0
4	2015	115	8	5	6	6,1
5	2016	120	7	9	3	6,3

Sumber data : PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang, 2016

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 5 tahun terakhir Rekapitulasi tingkat kehadiran karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang mengalami penurunan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2012 terdapat jumlah karyawan 98 dari jumlah absensi sebanyak 18 orang yang tingkat persentase 5,4%, kemudian pada tahun 2013 menjadi jumlah karyawan 107 dari jumlah absensi sebanyak 16 orang yang tingkat persentase naik menjadi 6,7%, selanjutnya pada tahun 2014 jumlah karyawan 109 dari jumlah absensi sebanyak 37 orang yang tingkat persentase turun menjadi 3,0%, pada tahun 2015 jumlah karyawan 115 dari jumlah absensi sebanyak 19 orang yang tingkat persentase kembali meningkat menjadi 6,1%, pada tahun 2016 jumlah karyawan 120 dari jumlah absensi sebanyak 19 orang yang tingkat persentase naik menjadi 6,3%. Dilihat persentase tingkat kehadiran karyawan PT. Multi Palma Sejahtera

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sekijang, dari tahun 2012 sampai 2016 cenderung menurun atau mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dari tabel rekapitulasi kehadiran karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang tahun 2012-2016 terdapat penurunan yang signifikan pada tingkat kehadiran karyawan. Menurunnya kehadiran kerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap produktivitas karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien para karyawan yang sering sekali tidak hadir merupakan faktor seringnya izin dikarenakan mereka memiliki urusan diluar perusahaan yang berarti karyawan tersebut tidak terlalu mementingkan produktivitas perusahaan, dan masih adanya karyawan yang mangkir atau tidak bekerja tanpa alasan sakit maupun izin yang berdampak bagi penurunan produktivitas perusahaan.

Kondisi fisik kantor Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang dapat dikatakan baik, walaupun tampak cukup sederhana, dimana setiap bagian memiliki ruangan tersendiri. Dan di bagian produksi pabriknya sudah memiliki bagian-bagian sesuai dengan alur kerja pengolahan sawit tersebut, mungkin yang cukup mengusik adalah bau dari proses pengolahan sawit yang cukup mengganggu kenyamanan dan suara bising yang dikeluarkan oleh mesin pengolahan sawit sehingga mengganggu proses komunikasi antar karyawan dalam bekerja. Sedangkan secara non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta komunikasi antara pemimpin dengan karyawan yang belum maksimal dikarenakan masih kurang tercapainya proses komunikasi dalam memberikan arahan sehingga belum terciptanya kondisi kerja yang



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyenangkan. Serta masih adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja, serta adanya sebagian di bagian lainnya yang pada saat pulang istirahat jam makan siang yaitu pada pukul 12 dan seharusnya kembali pada pukul 14 masih ada karyawan yang datang melebihi pukul 14 yang bisa memperlambat produksi sehingga produktivitas perusahaan yang ditargetkan tidak tercapai, budaya datang terlambat tersebut masih saja ada walaupun sudah diberikan sanksi apabila datang terlambat. Dan dalam memberikan arahan untuk para karyawan masih belum maksimal dikarenakan belum adanya proses briefing sebelum bekerja yaitu pada saat pagi hari. Dan masih kurangnya simbol-simbol kerja yang bisa digunakan sebagai arahan atau petunjuk didalam bekerja sebagai bentuk komunikasi secara nonverbal agar proses produksi perusahaan bisa tercapai sesuai dengan target produktivitas yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, sebab produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku sosial yang tergantung kepada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Salah satu variabel dalam mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan perusahaan, adalah dengan memberikan proses komunikasi yang jelas dan tepat, serta suatu budaya perusahaan yang positif yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam melakukan upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penulisan penelitian dengan judul : **”Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan”.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan dalam dalam penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

Untuk mengetahui apakah komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang Kecamatan Bandar Sei Kijang Kabupaten Pelalawan.

Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan sumbangan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya komunikasi, budaya organisasi, dan produktivitas kerja serta menambah pengalaman penulis dalam melakukan penelitian ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi kepada Perusahaan dalam merumuskan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Multi Palma Sejahtera Sekijang.

3. Bagi Fakultas

Bagi Fakultas, Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang komunikasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini yang merupakan laporan dari hasil penelitian, direncanakan terdiri dari enam bab, masing-masing bab berisi:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TELAH PUSTAKA

Bab ini berisi uraian tentang landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang di lakukan penulis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi uraian tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan tentang pembahasan dari hasil penelitian.

BAB VI:

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini mengemukakan kesimpulan yang di peroleh dari uraian dan pembahasan serta memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

