

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sebuah pekerjaan, termasuk dalam sebuah perusahaan. Sebuah pekerjaan sekecil apapun apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang bagus dalam hal kualitas dan produktivitas, tidak akan memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan. Dampak penggunaan sumber daya manusia yang kurang tepat bisa mengakibatkan sebuah kerugian yang besar bagi perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika perusahaan. Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan perusahaan, bukan hanya semata-mata dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Keberhasilan

pengelolaan sumber daya manusia yang akan menjadi point utama. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Hingga akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerjanya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Terkait dengan pencapaian produktivitas yang baik, maka manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor apa sajakah yang dapat meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawannya. Sebab produktivitas tidak serta merta timbul tanpa adanya rencana yang baik dari manajemen untuk mewujudkannya.

Produktivitas kerja pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin, dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Produktivitas kerja sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dan waktu yang lebih singkat, sehingga akhirnya dapat tercapai tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian penting bagi seorang manajer berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Masalah intern usaha yang harus

dilakukan perusahaan adalah meningkatkan produktivitas pegawai. Selain menjadi harta terpenting bagi perusahaan pegawai. Juga merupakan salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan.

Manajemen perusahaan harus memperhatikan produktivitas pegawai, karena produktivitas merupakan salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi. Banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas, faktor-faktor tersebut adalah gaya hidup industrial, posisi dan status pegawai, sistem upah, sistem bonus, kepuasan dan terbatasnya inisiatif dan juga hubungan sosial yang kurang serasi, menciptakan situasi yang tidak kondusif terhadap tumbuhnya semangat kompetitif kalangan pegawai, yang berpengaruh pada munculnya sikap yang cepat puas diri terhadap hasil pekerjaan, dan sikap yang statis di kalangan pegawai.

Perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas pegawainya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari pegawainya. Peningkatan produktivitas, sumber daya manusia memegang peranan utama yang menguntungkan bagi perusahaan, karena teknologi dan produksi merupakan hasil karya manusia. Produktivitas adalah peningkatan produksi dimana terjadi perbandingan yang membaik jumlah sumber daya yang digunakan (masukan) dengan jumlah barang-barang dan jasa-jasa yang diproduksi (keluaran) (Sukanto, 2003: 13).

Produktivitas pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah

kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas pegawai, begitu pula yang dialami oleh Radio Republik Indonesia (RRI) Sumenep. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

Permasalahan yang ada dalam produktivitas pegawai RRI Sumenep adalah kurangnya efektif dan efisien dalam menyampaikan Informasi dan berita atau siaran dalam sebulan, dan ketepatan waktu yang kurang dalam pedoman yang telah ditentukan oleh RRI Sumenep dengan tingkat maksimum 10% kesalahan atau kelalaian dalam sebulan. Permasalahan Produktivitas RRI Sumenep dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1 Selisih Antara Pedoman dan Kenyataan tentang Informasi dan Berita, Pendidikan dan Kebudayaan,
Iklan dan Yanmas, Hiburan atau Music
Tahun 2016**

	Informasi dan Berita			Pendidikan dan Kebudayaan			Iklan dan Yanmas			Hiburan / Music		
	P	K	S	P	K	S	P	K	S	P	K	S
Jan	207	208	1	118	121	3	87	88	1	177	176	-1
Feb	193	196	3	110	116	6	81	81	0	165	167	2
Mart	207	211	4	118	120	2	87	90	3	177	177	0
April	200	201	1	114	115	1	84	86	2	171	172	2
Mei	207	208	1	118	119	1	87	89	2	177	178	1
Jun	200	243	43	114	170	56	84	100	6	171	179	8
Jul	207	220	13	118	125	7	87	93	6	177	185	12
Agust	207	210	3	118	120	2	87	87	0	177	182	-9
Sept	200	198	-2	114	109	5	84	86	2	171	169	2
Okt	207	206	1	118	118	0	87	88	1	177	172	5

Sumber : Siaran RRI Sumenep

Keterangan :

P : Pedoman
K : Kenyataan
S : Selisih

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penyiaran RRI dari tahun 2016 fluktuatif. Yaitu Informasi & Berita, Pendidikan & Kebudayaan, Iklan & Yanmas, Hiburan / Music, dengan pedoman yang ada dikurangi dengan kenyataan maka menghasilkan selisih dalam bentuk Perjam :

Informasi & Berita Pada bulan Januari : 1, Februari : 3, Maret : 4, April : 1, Mei : 1, Juni : 43, Juli : 13, Agustus : 3, September : -2, Oktober : 1, Pada Siaran Pendidikan & Kebudayaan menghasilkan pada bulan Januari: 3, Februari : 6, Maret : 2, April : 1, Mei : 1, Juni : 56, Juli: 7, Agustus : 2, September : 5, Oktober : 0. Pada siaran Iklan & Yanmas, Hiburan menghasilkan pada bulan Januari : 1, Februari : 0, Maret : 3, April : 2, Mei : 2, Juni : 6, Juli :6, Agustus : 0, September : 2, Oktober : 1. Pada siaran Hiburan / Music pada bulan Januari: -1, Februari: 2, Maret : 0, April: 2, Mei: 1, Juni: 8, Juli: 12, Agustus: -9, September: 2, Oktober: 5.

Menurunnya produktivitas pegawai disebabkan manajemen diri belum dikelola dengan baik, komunikasi antar pegawai belum optimal, dan masih adanya pegawai yang berkeinginan untuk pindah.

Manajemen diri adalah segenap kegiatan dan langkah untuk mengatur dan mengelola diri dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu membawa kearah tercapainya tujuan hidup. Pengelolaan diri yang tepat, seseorang akan mempunyai kemampuan yang serba guna dan dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan organisasi dimana ia bekerja. Dengan mengendalikan diri sendiri diharapkan seseorang akan mampu mengembangkan dirinya untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja.

Individu yang sukses dalam mengelola dirinya akan membawa pengaruh yang positif terhadap lingkungan diluar dirinya dan kendali terhadap diri sendiri perlu karena setiap individu tidak hidup sendiri, tetap dalam kelompok didalam masyarakat, sehingga kendali diri sendiri adalah penting baik untuk mencapai tujuan pribadi maupun untuk dapat bergaul dengan orang lain. Manusia yang bisa mengelola dirinya akan mempunyai kemampuan untuk memprioritaskan kebutuhan mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu dan mana kebutuhan yang harus ditunda pemenuhannya. Sebagaimana dikatakan, Pedler dan Boydell (1995) individu yang sukses dalam mengelola dirinya akan membawa pengaruh yang positif terhadap lingkungan diluar dirinya dan kendali terhadap diri sendiri perlu karena setiap individu tidak hidup sendiri, tetap dalam kelompok didalam masyarakat, sehingga kendali diri sendiri adalah penting baik untuk mencapai tujuan pribadi maupun untuk dapat bergaul dengan orang lain.

Permasalahan yang ada dalam manajemen diri pegawai RRI Sumenep adalah kurangnya mengelola waktu, sehingga menyebabkan absen Masuk kantor, pemanfaatan waktu kerja paling mendasar dari Produktivitas Pegawai sebagai contoh banyak di antara pegawai datang terlambat, izin keluar kantor untuk urusan yang tidak mempunyai kaitan sama sekali dengan tugas pekerjaannya. Permasalahan yang ada dalam Manajemen Diri dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2 Tingkat Ketidak Hadiran Pegawai RRI Sumenep
Tahun 2016**

NO.	BULAN	MASUK	TIDAK MASUK	JUMLAH KARYAWAN
1.	Januari	119	15	134
2.	Februari	116	17	133
3.	Maret	124	10	134
4.	April	106	28	134
5.	Mei	113	21	134
6.	Juni	106	26	132
7.	Juli	109	22	131
8.	Agustus	100	30	130
9.	September	104	26	130
10.	Oktober	113	17	130

Sumber: Tata Usaha RRI Sumenep

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas bahwa tingkati ketidak Hadiran di RRI Sumenep adalah 10%, di lihat dari tabel diatas pada bulan Januari Pegawai Tidak Hadir sebanyak 11 Pegawai, Pada Bulan Februari sebanyak 14 Pegawai, Pada Bulan Maret sebanyak 6 Pegawai, Pada Bulan April sebanyak 24 Pegawai, pada bulan Mei sebanyak 17 Pegawai, pada bulan Juni sebanyak 24 Pegawai, pada bulan Juli sebanyak 21 Pegawai, Pada bulan Agustus sebanyak 30 Pegawai, pada bulan September sebanyak 26 Pegawai, dan pada bulan Oktober sebanyak 17 Pegawai.

Pegawai memiliki kebutuhan dan keinginan informasi untuk mengetahui tugas-tugasnya dan mengerti seluruh tujuan dan strategi perusahaan. Keterbukaan dan kejujuran kebijakan komunikasi harus dibangun oleh pimpinan dan harus diterima oleh setiap bawahan. Komunikasi dari manajemen harus jujur dan dibangun berdasarkan kepercayaan jika digunakan untuk membangun semangat kerja, produktifitas kerja dan kemajuan perusahaan.

Komunikasi memegang peranan penting bagi kehidupan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun pemerintahan. Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam organisasi dan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Komunikasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Peranan komunikasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan meningkatkan aktivitas kerja pegawai serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Komunikasi pada hakekatnya memegang peranan penting tidak hanya diperusahaan saja, tetapi juga dilembaga-lembaga lainnya, dalam pergaulan dengan masyarakat.

Komunikasi merupakan hal mendasar yang melekat pada diri manusia dan memiliki peranan penting dalam kehidupan manusia. Hal tersebut muncul seiring dengan besarnya manfaat komunikasi yang diperoleh manusia. Manfaat tersebut berupa dukungan identitas diri untuk membangun kontak sosial dengan orang disekitar kita, baik itu

lingkungan rumah, maupun dilingkungan kerja. Dewey dalam Rivers, 2003 : 33) pernah mengatakan bahwa komunikasi adalah hal yang paling penting menabjubkan dan menurut pandangannya masyarakat manusia bertahan berkat adanya komunikasi, dan terus berkembang berkat komunikasi. Melalui komunikasi manusia dapat saling berinteraksi atau berhubungan dengan manusia lain dalam kehidupannya. Termasuk pada komunikasi yang terjadi di RRI Sumenep.

Permasalahan yang ada dalam komunikasi pegawai RRI adalah berikut ini. Dimana adanya misskomunikasi dan missinformasi oleh pihak perencanaan siaran siaran terhadap pegawai penyiar Radio, dimana hari yang sudah di tentukan untuk siaran ternyata bentrok dengan kepentingan penyiar itu, seperti kepentingan keluarga, ada acara diluar kantor yang tidak bisa di tunda. Penyebab inilah yang membuat produktivitas RRI Sumenep terhambat, sehingga jadwal Siaran telat atau tidak sesuai dengan jadwal yang sudah di rencanakan.

Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya ialah penyampaian pesan dari komunikator yang tidak jelas, pesan yang terlalu banyak dengan detail-detail formula tertentu dan tidak fahamnya komunikan mengenai tugas yang akan karyawan kerjakan dikarenakan pesan yang sulit untuk difahami. Selanjutnya komunikasi yang tidak terjalin dengan baik dapat menimbulkan konflik interpersonal dalam organisasi.

Keinginan keluar dari perusahaan merupakan fenomena yang sering dijumpai pada suatu perusahaan. Rendahnya moril dan

kegairahan kerja karyawan akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambil langkah keluar dari perusahaan (*intention to leave*) dan mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi keinginan mereka. Tidak ada orang yang ingin berganti-ganti pekerjaan, apabila pekerjaan itu dapat memberi kepuasan lahir batin baginya. Bila pekerjaan itu cocok dengan kemampuan dan kondisi pekerjaannya menyenangkan, maka karyawan tersebut akan betah bekerja pada suatu perusahaan. Tetapi apabila situasi yang terjadi adalah sebaliknya, maka terjadinya *intention to leave* yang tinggi dan tidak dapat ditahan-tahan lagi (Mudiarta, 2001:252).

Keinginan pindah kerja diartikan sebagai keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain (Certo, 2000). Keinginan pindah kerja dapat diartikan sebagai penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela yang merupakan keputusan pekerja untuk meninggalkan perusahaan (Robbins dan Judge, 2013). Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja (Zeffane, 2004). Permasalahannya di RRI Sumenep adalah adanya Pegawai *turnover intention* di RRI Sumenep ini, mendorong pegawai khususnya pegawai non PNS untuk mengundurkan diri. Walaupun tidak adanya surat pemberitahuan, dikarenakan pegawai mencari lowongan pekerjaan lain, sehingga melakukan keinginan untuk pindah, yang akan menyebabkan RRI Sumenep kekurangan pegawai, sehingga pekerjaan bisa terhambat dikarenakan kekurangan Pegawai.

Meskipun RRI Sumenep telah berupaya untuk tetap mempertahankan pegawai nonPNS dan PNS dengan memberikan motivasi lebih atau dengan melakukan *interview* pada pegawai non PNS yang ingin *resign*. *Interview* ini dilakukan agar RRI Sumenep dapat mengetahui dan memahami keinginan pegawai non PNS yang berniat keluar dari RRI Sumenep. Diharapkan hal tersebut dapat menekan dan membuat pegawai non PNS yang ingin keluar dapat tetap bertahan. Upaya-upaya tersebut belum dirasa optimal karena *turnover intention* cenderung masih tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Manajemen Diri, Komunikasi, Keinginan Untuk Pindah Terhadap Produktivitas Pegawai Di RRI Sumenep (Studi Kasus pada Pegawai RRI Sumenep)**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- b. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- c. Apakah Keinginan untuk pindah mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- d. Apakah Manajemen diri, Komunikasi, Keinginan untuk pindah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?

- e. Diantara ke tiga variabel tersebut di atas manakah yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah Manajemen diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- b. Untuk mengetahui apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- c. Untuk mengetahui apakah Keinginan untuk pindah mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- d. Untuk mengetahui apakah Manajemen diri, Komunikasi, Keinginan untuk pindah secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?
- e. Untuk mengetahui manakah diantara ke tiga variabel tersebut di atas yang berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Pegawai RRI Sumenep?

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan instansi, dan sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang manajemen diri, komunikasi dan keinginan untuk pindah sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai RRI Sumenep.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh manajemen diri, komunikasi dan

keinginan untuk pindah terhadap produktivitas pegawai, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.