

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menurut Mangkunegara (2013:4) Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan di sebuah organisasi sebagai pengerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. sumber daya manusia secara garis besar adalah individu yang produktif maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, dengan karyawan dalam organisasi, (Mukminin, dkk, 2019)

Pada suatu organisasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam perusahaan. Dalam organisasi terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik. Menurut Kasmir (2016) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karierkeselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Danang dan Burhanuddin, (2015) mendefinisikan mengenai komunikasi adalah sebagai berikut: Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, mengungkapkan emosi dan informasi.

Andrew E. Sikula (2017) “Komunikasi kerja adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain”.Berdasarkan uraian diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator.

Menurut Agus M.Hardjana (2016) “Komunikasi kerja merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan”.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2011) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar.

Menurut J.G March & H.A. Simon dan Kristanto (2020) mendefinisikan konflik adalah “pergulatan antara kebutuhan, ide, keinginan, minat atau orang yang tidak cocok. Konflik akan muncul ketika apa yang diharapkan individu atau kelompok tidak tercapai”.

Menurut Ansory dan Indasari (2018) konflik adalah hubungan selain dapat menciptakan Kerjasama, hubungan saling ketergantungan dapat pula menyebabkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda dan tidak.

Menurut Ella Jauvani Sagala (2013) menyatakan bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan seorang”. Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas-tugasnya. kekerja sama satu sama lain”.

Menurut Danang Sunyoto (2012) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa: “Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”.

Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011) dalam bukunya yang berjudul Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis menyatakan bahwa: “Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis dan perilaku”

Ann P. Bartel (2017) Ann Bartel adalah ekonom tenaga kerja yang punya banyak publikasi tentang produktivitas pekerja, investasi dalam pelatihan, dan perubahan teknologi. Konsep utama: pekerja yang mendapat pelatihan (human capital) dan yang kualitas kerjanya meningkat akan mendorong produktivitas individu dan organisasi. Implikasi praktis: Perusahaan perlu merancang program pelatihan, pengembangan keterampilan, serta memastikan bahwa perubahan teknologi disertai dengan peningkatan kompetensi karyawan agar produktivitas naik.

Danang Sunyoto (2012:202) menyatakan produktivitas karyawan merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari esok lebih baik dari hari ini. Maka dalam perusahaannya perlunya peningkatan hasil dari seseorang dalam bekerja namun ada kenyataannya banyak yang tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan karena sering terdapat adanya suatu gangguan pada seseorang individu yang berkepanjangan yang dianggap kecil permasalahan tersebut, diantaranya beban yang terlalu berat dan produktivitas yang lebih tinggi. Masalah

produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetensi yang semakin ketat. keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan mampu bersaing secara global. untuk dapat meningkatkan produktivitas suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan Manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2010):128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas kerja merupakan bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan dan sebagai alat/pengukur dalam menjalankan keberhasilan.

Tabel 1.1

**Data Target pencapaian karyawan Kopdit Pintu Air Cabang Kupang
tahun 2024**

No	Jenis target	Target	pencapaian	Persentase capaian
1.	Anggota	14.667.059	13.918.020	94,89%
2.	Simpanan saham	Rp.55.887.612.923	Rp.43.068.095.3 89	77,06%
3.	Simpanan nonsaham	Rp.26.663.991.954	Rp.162.752.363. 080	101,73%

4.	Pinjaman	Rp.80.225.499.480	Rp.56.229.919.7 87	70,09%
5.	Asset	Rp.77.632.323.896	Rp.307.543.066. 927	91,42%

Sumber data:kopdit Pintu Air Cabang Kupang Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1 data target dan realisasi pencapaian karyawan Kopdit Pintu Air Cabang Kupang tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa kinerja pencapaian secara umum berada pada kategori cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai target optimal. Target Anggota: Target jumlah anggota sebesar 14.667 dengan pencapaian 13.918 anggota, atau 94,89%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam menjaring dan mempertahankan anggota tergolong tinggi, meskipun masih terdapat selisih kecil yang perlu ditingkatkan agar mencapai target 100%. Simpanan Saham: Target simpanan saham sebesar Rp55.887.612.923, sedangkan realisasi hanya Rp43.068.095.389 atau 77,06%. Capaian ini tergolong cukup rendah, yang mengindikasikan masih lemahnya partisipasi anggota dalam penanaman modal saham. Hal ini dapat disebabkan oleh keterbatasan kemampuan finansial anggota atau kurangnya sosialisasi mengenai manfaat simpanan saham. Simpanan Non Saham: Target simpanan non saham sebesar Rp26.663.991.954, dengan realisasi mencapai Rp162.752.363.080 atau 101,73%. Ini merupakan capaian terbaik, bahkan melampaui target. Kondisi ini menunjukkan tingkat kepercayaan anggota yang tinggi terhadap koperasi, serta keberhasilan karyawan dalam mendorong budaya menabung. Pinjaman Target: penyaluran pinjaman sebesar Rp80.225.499.480, namun realisasi hanya Rp56.229.919.787 atau 70,09%. Persentase ini merupakan capaian terendah di antara seluruh indikator, yang mengindikasikan masih

rendahnya penyerapan pinjaman oleh anggota, kemungkinan akibat kehati-hatian anggota dalam berutang atau kebijakan kredit yang lebih selektif. Aset: Target aset sebesar Rp77.632.323.896, dengan pencapaian Rp307.543.066.927 atau 91,42%. Walaupun belum mencapai target sepenuhnya, capaian ini menunjukkan pertumbuhan aset yang kuat, mencerminkan pengelolaan keuangan koperasi yang relatif baik dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan Kopdit Pintu Air Cabang Kupang tahun 2024 menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, terutama pada aspek simpanan non saham dan jumlah anggota. Namun, perlu adanya strategi peningkatan pada sektor simpanan saham dan penyaluran pinjaman agar pencapaian target di masa mendatang dapat lebih optimal dan merata di seluruh indikator kinerja.

Secara kualitatif, produktivitas karyawan di Kopdit Pintu Air Cabang Kupang tahun 2024 dapat dianalisis berdasarkan kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang meliputi pertumbuhan anggota, penghimpunan simpanan, penyaluran pinjaman, dan peningkatan aset koperasi. Analisis kualitatif tidak hanya melihat angka pencapaian, tetapi juga menilai bagaimana efektivitas kerja, kemampuan pelayanan kepada anggota, serta kontribusi karyawan dalam mendukung perkembangan koperasi. Berdasarkan data yang tersedia, produktivitas karyawan dalam hal perekrutan anggota menunjukkan kinerja yang cukup baik karena capaian sebesar 94,89% mendekati target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pendekatan kepada masyarakat serta memberikan sosialisasi mengenai manfaat menjadi anggota koperasi. Kemampuan ini mencerminkan adanya upaya yang konsisten dari karyawan dalam memperluas jaringan keanggotaan serta meningkatkan partisipasi masyarakat terhadap koperasi. Pada aspek

penghimpunan simpanan saham, capaian sebesar 77,06% menunjukkan bahwa produktivitas karyawan masih belum optimal. Secara kualitatif hal ini dapat mengindikasikan bahwa masih terdapat kendala dalam mendorong anggota untuk meningkatkan kepemilikan saham di koperasi. Faktor seperti pemahaman anggota terhadap pentingnya saham koperasi, kondisi ekonomi anggota, serta strategi komunikasi yang digunakan oleh karyawan dapat mempengaruhi rendahnya pencapaian pada indikator ini. Sebaliknya, pada simpanan non saham, pencapaian yang melebihi target menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menghimpun dana dari anggota maupun masyarakat. Hal ini mencerminkan tingkat kepercayaan anggota yang tinggi terhadap koperasi serta kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang baik, menjelaskan produk simpanan, dan membangun hubungan yang positif dengan anggota. Dalam hal penyaluran pinjaman, capaian sebesar 70,09% menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam menyalurkan kredit masih relatif rendah dibandingkan target yang telah ditetapkan. Secara kualitatif kondisi ini dapat disebabkan oleh adanya kehati-hatian dalam proses analisis pinjaman, kebijakan internal koperasi yang ketat, atau rendahnya permintaan pinjaman dari anggota. Meskipun demikian, hal ini juga dapat mencerminkan adanya upaya untuk menjaga kualitas pinjaman agar tetap sehat dan menghindari risiko kredit bermasalah. Sementara itu, dari aspek pertumbuhan aset, capaian yang mendekati target menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja keuangan koperasi. Hal ini menggambarkan adanya sinergi antara kegiatan penghimpunan dana, pengelolaan keuangan, serta pelayanan kepada anggota yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan demikian, secara kualitatif dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan di Kopdit Pintu Air Cabang Kupang tergolong cukup baik, terutama dalam hal

penghimpunan simpanan dan perekrutan anggota. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam penghimpunan simpanan saham dan penyaluran pinjaman, agar kinerja karyawan menjadi lebih seimbang dan mampu mendukung pertumbuhan koperasi secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu oleh Wibowo (2019) dengan judul “pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Tom’s silver Yogyakarta”. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa nilai uji T hitung sebesar $6,701 < \text{uji T table } 1.98498$ dan nilai signifikan $0.00 < 0,05$ menunjukkan secara parsial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Tom’s silver Yogyakarta. Konflik nilai T hitung sebesar -2.091 dan nilai T table sebesar 1.98498 dan nilai signifikan $0,039 < 0.05$ maka disimpulkan konflik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan Tom’s silver Yogyakarta. Stress kerja diperoleh nilai T hitung sebesar -3.119 dan nilai T table sebesar 1.98498 dan nilai signifikan $0.002 < 0.05$ disimpulkan stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di perusahaan Tom’s silver Yogyakarta. Sementara Lingkungan kerja diperoleh nilai T hitung sebesar 3.436 dan nilai T table sebesar 1.98498 dan nilai signifikan $0.01 < 0.05$ maka disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan Tom’s silver Yogyakarta.

Penelitian terdahulu lainnya oleh Winanti, (2022) dengan judul Pengaruh komunikasi, konflik dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional di kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di peroleh

nilai T hitung $9.364 > \text{nilai } t \text{ table } 1,664$ dan $0.000 < 0.05$ secara parsial dan signifikan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional di kota Yogyakarta. Konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai T hitung $3.922 > T \text{ tabel } 1,664$ dan $0.000 < 0.05$) terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional di kota Yogyakarta. Stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai T hitung $3.372 > T \text{ table } 1.664$ dan $0.001 < 0.05$) terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional di kota Yogyakarta.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu “Pengaruh Komunikasi kerja, Konflik kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Berdasarkan judul diatas maka persoalan yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang
2. Untuk mengetahui konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang
3. Untuk mengetahui stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

1.4.2 Manfaat penelitian

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti lanjutan.

b. Manfaat Praktis.

Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan sebagai tambahan bahan referensi juga perbaikan.