

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan sarana penting bagi individu untuk berinteraksi dengan individu lainnya, karena individu merupakan makhluk sosial. Komunikasi penting tidak hanya bagi individu tapi juga dalam lingkup organisasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan hal penting untuk 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 (Pangumpia, 2013).

Organisasi yang menginginkan produktivitas tinggi akan bergantung pada anggotanya untuk mencapai keinginan tersebut. Anggota organisasi dapat berinteraksi dengan rekan kerja, bawahan, dan atasan. Saat berinteraksi, anggota organisasi saling bertukar pikiran dan pengalaman, serta saling menerima sikap dan perilaku satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat menghasilkan kualitas hubungan interpersonal yang positif yang akan mempengaruhi kualitas organisasi (Ayundhasurya & Kurniawan, 2018).

Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan suatu komponen penyusun suatu konsep iklim komunikasi organisasi (Handra & Setyanto, 2021). Iklim komunikasi organisasi yang baik tidak hanya dirancang untuk keberhasilan organisasi, tetapi juga untuk kebaikan para anggotanya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin positif iklim komunikasi organisasi, semakin baik produktivitasnya. Selain iklim komunikasi yang efektif untuk memenuhi kinerja, karyawan juga memerlukan motivasi kerja yang memadai guna menunjang kinerja. “Iklim komunikasi organisasi yang kondusif, nyaman, dan positif penting untuk meningkatkan motivasi kerja anggota dalam organisasi” (Pace & Faules, 2013:113).

“Motivasi kerja diartikan alasan individu untuk senantiasa mencurahkan tenaganya bagi suatu pekerjaan” (Pace & Faules, 2013:113). Motivasi kerja memiliki peran utama dalam setiap diri individu terhadap kinerja yang dikehendaknya untuk diberikannya kepada perusahaan atau organisasi. Semakin besar energi yang dicurahkan untuk bekerja, individu tersebut diasumsikan oleh lingkungannya sebagai pribadi yang termotivasi (Handra & Setyanto, 2021).

Setiap aktivitas manusia pada dasarnya didorong oleh motivasi. Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Saat ini perkembangan komunikasi organisasi melihat

komunikasi sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi dan dapat memotivasi karyawan (Ramadanty & Martinus, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja erat kaitannya dengan iklim komunikasi organisasi. Iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja merupakan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi (Panuju & Narena, 2019).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hubungan yang terbentuk sangat kuat yaitu 64,1% berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Handra & Setyanto, 2021). Iklim komunikasi memiliki peran yang signifikan dalam membentuk motivasi kerja (Hanafiah & Putri, 2020). Iklim komunikasi organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang artinya semakin baik kondisi iklim komunikasi organisasi, maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai (Wirawan, 2016).

Studi pendahuluan mengenai dalam iklim organisasi CV Kakita Jaya Surabaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan fiberglass guna pembuatan kapal, diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut: 1) lingkungan kerja di CV Kakita Jaya Surabaya kurang kondusif karena sering dijumpai permasalahan kesalahfahaman komunikasi antara rekan kerja. Hal ini karena daerah asal dan suku karyawan sangat beragam, ada yang dari Jawa, Ambon, Bali, Manado, dan China; 2) karyawan sering kali tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan saat rapat diskusi; 3) kurang baiknya hubungan pimpinan terhadap bawahan yang mengakibatkan karyawan dianggap kurang penting atau sebagai karyawan biasa; 4) lingkungan kerja yang kurang kondusif karena masih kurangnya pemahaman karyawan terhadap aspek komunikasi organisasi yang baik, seperti menghormati antar karyawan walaupun beda jabatan atau beda suku; 5) tidak ada pengukuran iklim komunikasi organisasi.

Berdasarkan data HRD periode bulan Juni 2021 terdapat beberapa kesalahan yang dilakukan karyawan seperti tersaji dalam Tabel berikut:

Tabel 1.1. Berbagai Kesalahan Karyawan CV Kakita Jaya

Tanggal	Kesalahan
2 JUNI	salah koordinasi admin gudang
7 JUNI	surat jalan belum di tanda tangan penerima supir kernet kurang teliti
9 JUNI	admin tidak koordinasi
10 JUNI	pengiriman salah ekspedisi
11 JUNI	salah input jenis resin oleh admin
15 JUNI	penjualan dan pembelian tidak sesuai
18 JUNI	kesalahan pengiriman ke cabang

22 JUNI	salah tipe dan fisik oleh admin dan gudang
23 JUNI	salah asuransi barang oleh admin
29 JUNI	admin tidak cek fisik dan data

Sumber: Data Internal Perusahaan, 2021

Permasalahan kesalah pahaman komunikasi di atas berdampak pada kesalahan dalam menjalankan tugas, diantaranya salah koordinasi, salah alamat pengiriman atau distribusi, salah input jenis resin oleh admin, penjualan dan pembelian tidak sesuai, salah tipe dan fisik oleh admin dan gudang, salah asuransi barang oleh admin.

Selanjutnya, identifikasi masaah mengenai motivasi kerja karyawan CV Kakita Jaya Surabaya, diketahui: 1) karyawan selalu bekerja di bawah tekanan tinggi (*deadline* ketat) tanpa didukung alat kerja atau fasilitas yang memadai; 2) kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan karyawan; 3) kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan *reward* karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan seluruh uraian di atas untuk itu peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut terkait iklim komunikasi organisasi dan motivasi kerja karayawan dengan judul penelitian: “Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV Kakita Jaya Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana iklim komunikasi organisasi CV Kakita Jaya Surabaya?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan CV Kakita Jaya Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan CV Kakita Jaya Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji iklim komunikasi organisasi CV Kakita Jaya Surabaya
2. Untuk mengkaji motivasi kerja karyawan CV Kakita Jaya Surabaya
3. Untuk menganalisis pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan CV Kakita Jaya Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa Jurusan Ilmu Komunikasi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Bagi penulis, penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai penerapan ilmu komunikasi pada lingkup masyarakat secara langsung. Selain itu, peneliti juga bisa memperoleh ilmu-ilmu dan pengalaman-pengalaman baru dari fenomena yang ditemui dalam proses penelitian.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk CV Kakita Jaya dalam memberikan motivasi kerja dalam iklim organisasi didalam pekerjaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema yang sama agar dapat melengkapi hal-hal yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian ini meliputi lima bab dengan deskripsi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori-teori yang mendasari penelitian yaitu hasil penelitian terdahulu, teori-teori yang relevan dengan penelitian, kerangka dasar pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi rancangan penelitian, populasi dan sampel, pengukuran dan instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : PENYAJIAN, ANALISA, DAN PEMBAHASAN

Berisi penyajian data karakteristik responden dan variabel penelitian, analisis data menggunakan regresi linear sederhana, dan pembahasan berdasarkan rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil analisis data dan saran berupa rekomendasi baik secara akademis maupun praktis.