

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam lingkungan organisasi, komunikasi sangat diperlukan sebagai penyalur penyampaian informasi ke berbagai anggota yang berada didalam lingkungan organisasi. Komunikasi dalam organisasi dijadikan sebagai peran penting untuk mewujudkan fungsi dan tujuan dari organisasi, karena dengan adanya komunikasi maka informasi yang ingin disampaikan oleh salah satu anggota dapat tersampaikan dan diterima oleh anggota yang lainnya atau antara ketua organisasi dengan anggotanya begitu juga sebaliknya, sehingga arus komunikasi yang terjadi di dalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dengan ketentuan bahwa komunikasi yang dilakukan memberikan informasi tanpa mengurangi atau menambahi informasi yang dari awal disampaikan oleh sumbernya.

Seperti yang diartikan oleh Wiryanto mengenai komunikasi organisasi bahwa komunikasi organisasi yaitu sebagai suatu informasi yang berada di dalam suatu organisasi akan dikirimkan dan diterima oleh kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. (Wiryanto, 2004:54)

Untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi, maka dari itu suasana komunikasi juga harus dijaga agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, karena salah satu keberhasilan dari komunikasi organisasi yaitu suasana yang terjadi di lingkungan organisasi.

Keberhasilan komunikasi organisasi sangat erat hubungannya dengan komunikasi yang dibangun, baik dalam organisasi formal maupun informal. Dalam

organisasi formal seperti perusahaan suasana komunikasi yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan yang memiliki suasana komunikasi yang baik akan memiliki kemungkinan yang besar untuk mendapatkan hasil keuntungan yang besar juga.

Suasana komunikasi disini dapat artikan sebagai iklim komunikasi yang terjadi di perusahaan. Iklim komunikasi organisasi ini tercipta dengan sendirinya di dalam perusahaan dengan iklim komunikasi yang berbeda-beda, bahkan disetiap kelompok yang ada dalam satu perusahaan juga memiliki iklim komunikasi yang berbeda-beda. Dimana iklim komunikasi dapat diartikan sebagai gabungan dari persepsi-persepsi (suatu evaluasi makro) mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon karyawan terhadap karyawan lainnya dalam satu organisasi, harapan-harapan, konflik antarpersona dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. (Pace dan Faules,2015: 147)

Iklim komunikasi juga dapat mempengaruhi cara hidup para karyawan di dalam perusahaan seperti kepada siapa mereka berbicara, bagaimana mereka melakukan pekerjaannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara mereka beradaptasi yang secara tidak langsung akan mempengaruhi suasana lingkungan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Terbentuknya iklim komunikasi dalam suatu perusahaan dilihat dari segi bagaimana hubungan dari pemilik perusahaan dengan karyawannya dengan adanya suatu kepercayaan dari pemilik perusahaan terhadap karyawan akan pekerjaan yang sudah dibebankan, pembuatan keputusan bersama akan adanya hukuman apabila melakukan kesalahan dalam berkerja, adanya kejujuran dan keterbukaan dalam

komunikasi ke bawah mengenai pemberian upah atau saran terhadap karyawan, mendengarkan dalam komunikasi ke atas seperti menerima arahan mengenai pekerjaan dan memberikan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam suatu perusahaan dengan terbentuknya iklim komunikasi maka dapat dipastikan suasana komunikasi yang terjadi dilingkungan komunikasi akan dapat berjalan dengan baik. Selain menjaga iklim komunikasi pada perusahaan hal yang harus diperhatikan juga yaitu cara perusahaan memperlakukan karyawan dalam bekerja dengan memberikan motivasi untuk menghasilkan suasana kerja yang baik pula ini bisa dirasakan dan dilihat dari kepuasan dan rasa kenyamanan para karyawan ketika sedang bekerja di dalam perusahaan sehingga seharusnya dapat meningkatkan motivasi kerja.

Tentunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan merupakan dampak positif yang akan diterima oleh perusahaan. Memberikan motivasi atau dorongan terhadap seseorang akan memacu orang tersebut untuk melakukan pekerjaannya dengan suasana kerja yang baik, begitu juga dalam perusahaan apabila perusahaan dapat memberikan motivasi terhadap karyawan maka karyawan tersebut juga akan memberikan hasil dengan suasana kerja yang baik untuk perusahaan.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sebuah kondisi yang akan memberikan pengaruh yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku atau sikap para karyawan di lingkungan perusahaan. Semakin baik motivasi kerja para karyawan, maka akan menciptakan lingkungan kerja pada perusahaan yang

semakin baik. Tentu saja hal tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja karyawan di dalam perusahaan

Motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan beberapa hal yang dibutuhkan oleh karyawan. Motivasi kerja itu sendiri merupakan sesuatu yang dapat memberikan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan baik. Kuat atau lemahnya motivasi kerja sangat ditentukan oleh terpenuhinya harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan. (Pace & Faules, 2010:127)

Dari segi harapan-harapan, keinginan dan kebutuhan, motivasi kerja dapat diberikan melalui suatu penghargaan bagi karyawan karena adanya pencapaian suatu prestasi dari pekerjaan berupa akan adanya kenaikan gaji apabila dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik atau memberikan promosi jabatan. Hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas atau hasil yang akan diperoleh perusahaan melalui kinerja karyawan yang semakin membaik akan adanya suatu kebijakan pada perusahaan.

Adanya suatu kebijakan dalam suatu perusahaan tidak menjanjikan juga akan membuat seorang karyawan merasa puas akan hasil yang dia peroleh, seperti yang kita ketahui bahwa manusia merupakan makhluk yang tidak pernah merasa puas akan pencapaian yang dia peroleh sendiri. Hal ini merupakan tantang yang cukup sulit bagi perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan tersebut selalu merasa termotivasi untuk bekerja.

Namun jika dilihat dari sisi motivasi kerja menurut dua faktor teori motivasi Herzberg ada dua faktor yang dapat mempengaruhi yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* merupakan faktor yang menyebabkan para karyawan merasa sangat tidak puas seperti dengan adanya suatu kebijakan perusahaan yang merugikan atau membebani karyawan dalam bekerja, hubungan dengan atasan maupun teman kerja yang sangat buruk dan gaji yang tidak sesuai dengan hasil kerja. Sedangkan faktor motivator yaitu faktor yang menimbulkan rasa sangat puas karena adanya suatu penghargaan akan pencapaian suatu prestasi dan kemajuan dari posisi sebelumnya pada karyawan.

Pada perusahaan PT.Indo Liberty Textile Karawang, perusahaan ini sudah lama didirikan mulai dari tahun 1997. Perusahaan ini bergerak pada bidang textile yaitu benang, motivasi kerja yang dilakukan perusahaan ini yaitu melalui program penilaian kinerja pada karyawan yang dilakukan setiap setahun sekali yang terletak pada bulan Desember dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan berupa kenaikan gaji apabila dapat melakukan program penilaian kinerja dengan baik.

Program penilaian kinerja ini terdiri dari 11 bagian yang didapat dari HRD/Personalia PT.Indo Liberty Textile Karawang yaitu sikap (*attitude*), disiplin (*discipline*), tanggung jawab (*responsibility*), pengetahuan kerja (*job knowledge/skill*), kemampuan/keterampilan (*capability/skill*), menjalankan sistem (*SOP/ running the system*), kondisi kesehatan (*health condition*), kerjasama dan kerja team, berperan dalam menjaga kepuasan pelanggan, kesadaran akan keselamatan kerja, kesadaran akan kebersihan lingkungan.

Penilaian ini dilakukan oleh kepala departemen/ bagian dalam keseharian karyawan bekerja dan melakukan evaluasi di setiap setahun sekali yang terletak pada bulan Desember. Hal ini dilakukan agar karyawan termotivasi dalam bekerja. Bagi karyawan yang dapat bekerja semaksimal mungkin dengan mendapatkan penilaian yang bagus maka akan mendapatkan penghargaan dengan adanya kenaikan gaji diluar dari gaji yang bertambah ditiap tahunnya. Kenaikan gaji yang dimaksud disini menurut data yang diperoleh dari HRD/Personalian PT.Indo Liberty Textile Karawang yaitu penambahan gaji karyawan melalui perbandingan bobot nilai yang ditentukan oleh perusahaan dengan nilai yang didapatkan karyawan. Perbandingan tersebut akan karyawan dapatkan dengan nilai A= 90-100 (sangat bagus), B= 80-89 (Baik), C= 60-79 (Cukup), dan D=0-59 (Kurang).

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan motivasi kepada setiap karyawan agar meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Setiap orang pada umumnya ingin berprestasi dan mengharapkan prestasinya diketahui dan dihargai orang lain. Orang yang berprestasi dan memperoleh penghargaan dari atasan cenderung untuk mempertahankan bahkan meningkatkan prestasinya. Mempertahankan prestasi tentunya tidak mudah karena dalam suatu organisasi pasti ada yang namanya suatu persaingan untuk mendapatkan sesuatu hal misalkan prestasi, itu sebabnya untuk mengetahui apakah karyawan ataupun atasan melakukan suatu penilaian yang sesuai maka perlu diketahui penilaian itu objektif atau tidak melalui suatu iklim komunikasi organisasi pada perusahaan yaitu dengan faktor kepercayaan dan kejujuran antara perusahaan dan karyawan.

Namun saat ini masih banyak karyawan yang tidak menyukai akan adanya evaluasi kinerja, karena beranggapan bahwa hal tersebut merupakan suatu hukuman dan bahkan kritik bagi karyawan yang tidak mempunyai kinerja baik. Selain itu karyawan juga bekerja hanya untuk mewujudkan kehidupan yang lebih baik saja bukan semata-mata untuk bekerja pada perusahaan guna untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, sehingga suasana komunikasi antara atasan dan bawahan kurang efektif dan terbuka dalam menjalankan suatu pekerjaan. Sejauh ini pihak perusahaan belum mempunyai solusi akan hal tersebut karena beranggapan bahwa kebanyakan orang mau bekerja memang hanya untuk mendapatkan upah saja bukan mengabdikan kepada perusahaan dengan mewujudkan tujuan dari perusahaan. Tentunya hal ini merupakan hal yang cukup sulit bagi perusahaan untuk memberikan suatu motivasi yang bertujuan untuk memberikan suatu hal yang dapat meningkatkan ekonomi dari karyawan tersebut dan juga meningkatkan hasil produktivitas perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh Bapak Lambok Sidabutar selaku HRD/Personalia PT.Indo Liberty Textile Karawang.

Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa iklim komunikasi yang terjadi pada PT.Indo Liberty Textile Karawang kurang baik yang disebabkan akan kurangnya keterbukaan akan perusahaan dan karyawan dalam bekerja

Dari beberapa hal yang telah diuraikan diatas maka Peneliti mengangkat masalah tentang Pengaruh Iklim Komunikasi Di PT.Indo Liberty Textile Karawang Terhadap Motivasi Kerja. Dari permasalahan tersebut maka dapat dirumuskan

bahwa ”Sejauhmana Pengaruh Iklim Komunikasi Di PT.Indo Liberty Textile Karawang Terhadap Motivasi Kerja?”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik permasalahan yang akan diteliti melalui indikator dari tiap variabel, yaitu:

1. Sejauhmana **Faktor Kepercayaan** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja?
2. Sejauhmana **Faktor Pembuatan Keputusan Bersama** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja?
3. Sejauhmana **Faktor Kejujuran** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja?
4. Sejauhmana **Faktor Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja?
5. Sejauhmana **Faktor Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja?
6. Sejauhmana **Faktor Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja?
7. Sejauhmana Iklim Komunikasi Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap **Faktor Hygiene**?
8. Sejauhmana Iklim Komunikasi Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap **Faktor Motivator**?

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguraikan, mengenai Sejauhmana Pengaruh Iklim Komunikasi Di PT.Indo Liberty Textile Karawang Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui **Faktor Kepercayaan** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.
2. Untuk mengetahui **Faktor Pembuatan Keputusan Bersama** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.
3. Untuk mengetahui **Faktor Kejujuran** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.
4. Untuk mengetahui **Faktor Keterbukaan Dalam Komunikasi Ke Bawah** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.
5. Untuk mengetahui **Faktor Mendengarkan Dalam Komunikasi Ke Atas** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.
6. Untuk mengetahui **Faktor Perhatian Pada Tujuan Berkinerja Tinggi** Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.

7. Untuk mengetahui Iklim Komunikasi Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap **Faktor Hygiene**.
8. Untuk mengetahui Iklim Komunikasi Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap **Faktor Motivator**.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam menambahkan pengetahuan dan wawasan bagi yang membutuhkannya dalam kajian komunikasi organisasi khususnya yang berkaitan dengan pembahasan mengenai gambaran iklim komunikasi terhadap motivasi kerja.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan dan wawasan dalam kajian iklim komunikasi dan komunikasi kerja. Kegunaan praktis dibagi menjadi 3 bagian yaitu:

#### **1. Untuk Peneliti**

Penelitian ini menyadarkan penulis akan pentingnya sebuah iklim komunikasi dalam perusahaan karena dapat mempengaruhi suatu motivasi kerja karyawan pada perusahaan. Dimana dengan kinerja baik dari tiap karyawan maka suasana dalam perusahaan akan semakin baik juga karena mempengaruhi karyawan yang lainnya

untuk bekerja semakin baik dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan.

## 2. Untuk Akademis

Untuk akademis atau akademik kegunaan penelitian ini berguna sebagai literatur mahasiswa secara umum dan mahasiswa program studi ilmu komunikasi khususnya konsentrasi humas yang akan melakukan penelitian pada kajian yang sama yaitu tentang pengaruh Iklim Komunikasi Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.

## 3. Untuk Instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, informasi/evaluasi bagi instansi terkait mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Di PT. Indo Liberty Textile Karawang terhadap Motivasi Kerja.