

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Signifikansi Masalah**

Komunikasi menjadi unsur penting dalam suatu organisasi untuk menjalin kerja sama antar anggota. Pengelolaan komunikasi dalam organisasi sangat penting karena mampu meningkatkan koordinasi antar anggotanya untuk mendapatkan tujuan bersama secara efisien dan lebih efektif. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Nakpodia (2010) bahwa tanpa adanya komunikasi, suatu organisasi apapun tidak akan menjadi apa yang diharapkan dan tidak akan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Komunikasi yang efektif juga menjadi faktor pendukung merekatnya hubungan antar anggota organisasi. Komunikasi yang berlangsung di suatu perusahaan tidak hanya antara bawahan dan atasan tapi sesama rekan kerja pun menjadi sangat penting.

Komunikasi yang berlangsung antara atasan dan bawahan lalu sesama rekan kerja seringkali memberikan semangat dan motivasi dalam melaksanakan kegiatan yang akan berlangsung atau yang sedang berlangsung. Atasan dapat memberikan kepercayaan dan penghargaan atas apa yang sudah dikerjakan oleh bawahan hal ini dapat meningkatkan semangat bekerja bawahan. Adanya kerelaan dan keikhlasan di organisasi dalam berkomunikasi dan bekerja sama, akan menimbulkan komunikasi yang lebih bisa melihat suatu kesempatan dan kepercayaan yang lebih antar rekan kerja hingga membentuk suasana kerja yang lebih baik.

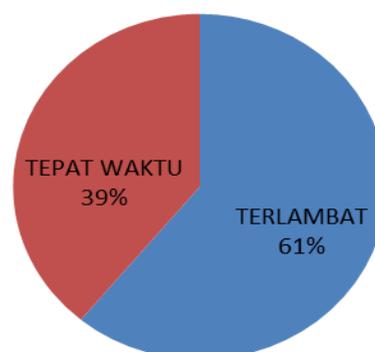
Melalui komunikasi yang berjalan pada suatu organisasi maupun perusahaan dapat terhindar dari hambatan-hambatan yang mungkin akan terjadi, diantaranya adalah perbedaan asumsi, persepsi dan prasangka yang tidak benar. Konflik yang terjadi karena adanya hambatan dalam berkomunikasi ini dapat membuat iklim kerja yang tidak baik dan dapat menurunkan produktifitas serta motivasi kerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditandai dengan pencapaian dari perusahaan tersebut. Kepuasan klien menjadi suatu poin penting

dalam menilai kesuksesan perusahaan. Semakin puas klien yang dilayani maka perusahaan akan dinilai semakin bagus. Hal ini tidak dipungkiri dari hasil kerja sama setiap karyawan yang ada diperusahaan tersebut. Untuk terus meningkatkan kesuksesan perusahaan tentu pemimpin harus sering memberikan motivasi yang bisa diterima seluruh karyawannya. Hal ini tentu akan menghasilkan dampak positif dalam totalitas kerja karyawan tersebut.

Tidak hanya pemimpin yang terus memberikan motivasi, karyawan pun juga harus mempunyai sikap positif dalam melaksanakan kegiatan yang ada diperusahaan. Akan sangat membantu jika karyawan juga memberikan pesan kepada sesama karyawan maupun ke atasan. Motivasi yang disampaikan akan memberikan semangat positif pada sesama karyawan dan sebagai bentuk apresiasi kepada atasan terhadap apa yang sudah dilaksanakan.

Kumala Dewata berdiri pada tahun 2008 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Landscape* yang memberikan jasa berupa desain *landscape*, konstruksi *landscape*, arsitektur *landscape*, manajemen proyek *landscape*, layanan konsultasi, pengadaan bahan *landscape* dan pemeliharaan. Berdasarkan hasil observasi yang sudah penulis lakukan selama 7 hari, adanya beberapa contoh kasus yang terjadi dilapangan.

## DATA KEHADIRAN MARET 2020



Gambar 1. Data Kehadiran Karyawan Kumala Dewata

*Sumber : Dokumen perusahaan,2020*

Data diatas merupakan data kehadiran karyawan pada Maret 2020 berdasarkan data alat *fingerprint* yang ada dikantor pusat Kumala Dewata. Sebanyak 61% dari jumlah kehadiran total karyawan Kumala Dewata terlambat datang. Hal ini mengindikasikan adanya ketidaksepahaman antara atasan dan bawahan dalam mengelola organisasi. Sama seperti yang dikatakan oleh Putu Satya selaku *Human Resources* Kumala Dewata, pada bulan Juni 2019 ada staf yang sudah bekerja lama dan sudah diberikan kepercayaan untuk memegang proyek yang besar serta memiliki banyak bawahan namun tiba-tiba menghilang ditengah berjalannya proyek, sehingga proyek tersebut sempat terhambat walaupun bisa dikendalikan pada akhirnya, dan tidak menimbulkan komentar negatif dari klien. Tidak ada yang tau kemana staf tersebut pergi dan apa alasannya pergi ditengah proyek yang sedang berlangsung. Hal ini memperlihatkan komunikasi organisasi yang ada di Kumala mengalami hambatan, terbukti dengan adanya karyawan yang keluar tanpa memberikan penjelasan ke atasan atau bahkan ke sesama teman kerja.

Hal ini diperkuat dengan apa yang disimpulkan oleh Mohd. Isnaini tahun 2015 “komunikasi organisasi yang tidak berjalan baik menimbulkan implikasi pada kinerja pengelola dalam mencapai visi dan misi organisasi ditempat mereka bekerja. Atasan yang belum bisa mengendalikan dan memotivasi membuat karyawan kehilangan faktor yang memotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya”. Sesuai dengan apa yang sudah dijabarkan diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan di Kumala Dewata”.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Melihat adanya hambatan yang sudah terjadi berpotensi mengakibatkan terganggunya sistem kerja dalam organisasi sehingga dapat menurunkan motivasi

kerja staf. Peneliti akan melakukan penelitian yang berfokus pada analisis mengenai komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan di Kumala Dewata

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan Penelitian sekaligus menjadi batasan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana komunikasi organisasi yang berjalan di Kumala Dewata?
2. Bagaimana komunikasi organisasi Kumala Dewata dalam memenuhi faktor yang memotivasi kerja karyawan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu,

1. Menganalisis cara komunikasi organisasi yang sudah berjalan di Kumala Dewata.
2. Menganalisis komunikasi organisasi akan berpengaruh pada pemenuhan faktor motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Akademis**

1. Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberi informasi tentang bagaimana komunikasi organisasi di suatu perusahaan dan dampaknya pada motivasi kerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Dari penelitian ini diharapkan agar bermanfaat untuk perusahaan mengenai pengetahuan dan wawasan efektivitas komunikasi organisasi serta dampak yang terjadi terhadap motivasi karyawan dalam perusahaan.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Didalam bab ini tentang pengenalan awal mengenai penelitian berisikan signifikansi masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini, membahas tentang kajian-kajian terdahulu yang memiliki topik masalah yang serupa dengan topik peneliti, dan sekaligus berisi teori dasar yang berhubungan dengan penelitian dan kerangka konsep dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu, metode penelitian yang digunakan, metode pengumpulan data, penentuan *key informan* dan *informan*, teknik analisis data, teknik keabsahan data, serta waktu dan lokasi penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang seluruh hasil dari penelitian serta pembahasannya

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian beserta saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bab ini berisikan sumber-sumber yang menjadi dasar dari pengumpulan data maupun teori yang ditulis oleh penulis dalam penyusunan penelitian. Sumber bisa dalam bentuk buku, jurnal online dan portal berita online.

### **LAMPIRAN**

Berisikan seluruh lampiran-lampiran bukti dan dokumen pendukung skripsi.