

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, setiap perusahaan menghadapi persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain baik tingkat nasional maupun multinasional. Perusahaan harus mampu melakukan inovasi ke arah yang lebih baik, dengan melakukan perbaikan di segala bidang diharapkan perusahaan dapat bertahan dari gencaran para pesaing. Hal ini berlaku baik bagi perusahaan swasta maupun perusahaan milik pemerintah/negara atau BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Perusahaan harus dapat adaptif terhadap perubahan yang terjadi dan mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan yang semakin hari semakin menantang. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan terobosan-terobosan baru secara terus menerus serta mengefektifkan sarana prasarana yang ada agar mencapai efisiensi yang maksimal dan juga harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki khususnya SDM (Sumber Daya Manusia).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan global, tidak terlepas dari kinerja karyawan atau SDM yang berkualitas. Karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena keberlangsungan suatu perusahaan bergantung dari apa yang dilakukan dan dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karenanya maka perusahaan seharusnya memberikan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja sehari-hari, agar karyawan memiliki motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya yang pada akhirnya tercermin dari kedisiplinan kerja para karyawannya.

Selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, iklim komunikasi dalam suatu perusahaan juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan atau atasan dengan para karyawan atau bawahan suatu perusahaan sangat berpengaruh untuk menjembatani agar terciptanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Motivasi dan kedisiplinan karyawan mempengaruhi pula kualitas pelayanan (*service quality*) yang ada di perusahaan/institusi, hal ini dapat diketahui dengan cara membandingkan persepsi para konsumen atas pelayanan yang nyata-nyata mereka terima/peroleh dengan pelayanan yang sesungguhnya mereka harapkan/inginkan terhadap atribut-atribut pelayanan suatu perusahaan (Harahap, 2015)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya, perusahaan dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk tujuan yang baik. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya

maka dikelola dan diurus oleh sekelompok manusia, atau SDM. Dengan demikian SDM merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan perusahaan. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.

Komunikasi dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu hal yang memegang peranan penting di dalam kehidupan suatu perusahaan. Begitu pula dengan iklim komunikasi perusahaan, hal ini merupakan salah satu hal yang harus menjadi perhatian yang utama dari berbagai pihak, karena iklim komunikasi dalam suatu perusahaan mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada didalamnya. Sebagaimana dikatakan Tagiuri (Soemirat, Ardianto, Suminar, 1999 : 69); iklim Komunikasi Organisasi adalah kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan. Hal yang sama dikatakan oleh Ami (2004); iklim komunikasi yang penuh rasa persaudaraan mendorong para anggota organisasi untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah dengan anggota yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan.

Di sisi lain, motivasi karyawan berperan penting dalam mendukung proses tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motivasi sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Mc. Donald (Sardiman, 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald tersebut mengandung tiga elemen penting yaitu bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia, penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia; motivasi di tandai dengan munculnya rasa/*feeling* yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia.

Kedisiplinan merupakan kemampuan karyawan memenuhi standar kerja, norma-norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sikap mental tersebut perlu ditanamkan dan

dibentuk sejak dini, karena apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Tantangan yang semakin meningkat dan dihadapi oleh perusahaan adalah upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal ini berhubungan dengan penegakan peraturan dan tata tertib perusahaan. Ada sebagian karyawan yang tidak menginginkan perusahaan menetapkan peraturan dengan kaku. Karyawan menjadi takut dan berada dalam tekanan, dan hal ini justru mengurangi produktivitas kerja. Karyawan cenderung lebih menghargai dan mengikuti peraturan atau tata tertib kerja dengan memberlakukan peraturan yang fleksibel terhadap kondisi karyawan, hal ini diharapkan agar karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Akan tetapi tidak mudah bagi perusahaan untuk menghasilkan SDM yang memiliki motivasi tinggi dan disiplin kerja yang baik, karena hal ini sangat tergantung atas iklim kerja di dalam perusahaan tersebut. Menurut Pace dan Don F. Faules (2001 : 155); iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi, sedangkan menurut Uno (2007 : 64); motivasi adalah suatu daya dorong yang menyebabkan seseorang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dari uraian sebelumnya maka dapat diartikan bahwa Iklim komunikasi sangat berkaitan erat dengan motivasi kerja karyawan karena jika iklim komunikasi dalam suatu organisasi berjalan dengan baik maka akan menghasilkan sesuatu yang baik pula, salah satunya adalah tingkat motivasi kerja karyawan yang semakin meningkat. Iklim komunikasi yang berjalan dengan baik, dan berimbas pula kepada disiplin kerja para karyawan tersebut yang akan semakin baik. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan bukan hal yang mudah, tidak seperti membalikan kedua telapak tangan. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan dimana mereka bekerja, yang diantaranya adalah kualitas *output*, kuantitas *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Jackson dan Mathis, 2002).

1.2 Rumusan Masalah

Disiplin kerja karyawan Universitas Esa Unggul (UEU) menunjukkan adanya kondisi yang cukup rendah, hal ini dapat terlihat dari data yang diperoleh dari Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) pada bulan Oktober, November dan Desember 2017 (3 bulan berturut-turut) seperti terlambat datang, tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan (mangkir), izin, sakit, dinas keluar kantor, cuti, maupun pulang kerja mendahului jam kerja. Jumlah Fakultas/Biro/Lembaga di UEU adalah sebanyak 40 (empat puluh) dengan karyawan sebanyak 400 orang, sedangkan rata-rata jam kerja normal yang seharusnya dijalankan oleh semua karyawan adalah 176 jam pada bulan Oktober dan November serta 120 jam pada bulan Desember. Terlihat jelas bahwa rata-rata jam yang dijalankan oleh karyawan setiap Fakultas/Biro/lembaga terlihat banyak dibawah jam rata-rata

normal tersebut, yaitu 156,9 jam rata-rata pada bulan Oktober 2017 dan 157,6 jam rata-rata pada bulan November 2017 sedangkan pada bulan Desember 2017 rata-rata jam kerja karyawan UEU sebesar 110,6 jam.

Hal ini di duga karena kurangnya motivasi kerja dan belum terciptanya iklim komunikasi yang baik di lingkungan internal perusahaan, yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja para karyawan. Padahal di sisi lain, semakin disiplin seorang karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang maksimal, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Motivasi karyawan yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh pula dengan rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan membutuhkan SDM yang potensial baik pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan fungsinya masing-masing, dan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Saat ini semakin menjamur universitas swasta bermunculan di Indonesia, khususnya di Ibukota Jakarta dan sekitarnya, hal ini menyebabkan persaingan dalam menjaring mahasiswa pun semakin berat. Alasan tersebut yang perlu diperhatikan oleh UEU agar para karyawan tetap memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik agar dapat memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Untuk menjaga motivasi dan disiplin kerja para karyawan tetap baik, maka perusahaan perlu memperhatikan iklim komunikasi yang ada agar tetap kondusif dan berjalan sesuai dengan tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan tersebut, maka para pemangku kepentingan, baik pimpinan maupun karyawan yang ada di UEU harus selalu memperhatikan dan menjaga iklim komunikasi yang ada di UEU agar dapat diterima oleh berbagai pihak.

Berdasarkan hasil pengamatan yang ada di lapangan, penulis menemukan adanya permasalahan pada faktor kedisiplinan kerja para karyawan UEU dalam mematuhi tata tertib dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Hal ini tercermin dari data yang diperoleh dari BPSDM di UEU, seperti yang telah dijabarkan di paragraf sebelumnya. Dari data tersebut terlihat adanya kondisi dimana disiplin kerja para karyawan UEU yang kurang baik, dan keadaan ini diduga karena dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang cukup rendah. Karena perilaku (disiplin kerja) seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Selanjutnya timbul pemikiran apakah iklim komunikasi yang ada di UEU menjadi faktor penyebab utama sehingga mempengaruhi rendahnya motivasi dan disiplin kerja karyawan UEU. Dari gejala-gejala yang telah dijabarkan sebelumnya, timbul beberapa pertanyaan/persoalan utama, yaitu:

1. Bagaimana iklim komunikasi organisasi yang terdapat di Universitas Esa Unggul (UEU)?

2. Bagaimana iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di UEU?
3. Bagaimana iklim komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di UEU?
4. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di UEU?

Terkait beberapa pertanyaan/persoalan utama yang telah dijelaskan tersebut, maka penulis memfokuskan permasalahan utama/masalah pokok adalah sebagai berikut; **Bagaimana Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Universitas Esa Unggul?**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan judul penelitian Tesis yaitu berikut ini; ***Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Di Universitas Esa Unggul.***

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama yang ingin diketahui dan dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

- 1) Untuk mendeskripsikan iklim komunikasi organisasi yang terdapat di Universitas Esa Unggul (UEU);
- 2) Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan UEU;
- 3) Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan UEU;
- 4) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di UEU.

1.4 Manfaat Penelitian

Didalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca/pengguna, yaitu:

- 1) Manfaat Teoretis:
Dapat memberikan pengetahuan dan informasi pada sesama peneliti atau mahasiswa Magister Ilmu Komunikasi yang akan meneliti hal sejenis yang berhubungan dengan konsep iklim komunikasi organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.
- 2) Manfaat Praktis:
Memberikan masukan dan informasi bagi pimpinan dan juga karyawan di dalam suatu organisasi/institusi/perusahaan tentang sejauhmana iklim komunikasi organisasi mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja para karyawannya.

3) Manfaat Sosial:

Mampu mengidentifikasi hal-hal apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan seperti yang dapat dijelaskan seperti dibawah ini: organisasi sebagai subjek penelitian ini adalah Perguruan Tinggi (PT), dimana para karyawannya terdidik sehingga cenderung memiliki sikap mandiri dan merdeka (*independent*), karenanya diduga tidak terlalu terikat pada hal-hal yang bersifat normative (berpegang teguh pada norma/kaidah, aturan/peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku). Dan penelitian ini hanya terbatas di dalam lingkungan Universitas Esa Unggul saja, sehingga belum tentu sama kondisinya dengan perguruan tinggi atau organisasi lain.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, keterbatasan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam Bab ini menjabarkan tentang tinjauan pustaka/landasan teori yang digunakan, teori utama (*grand theory*) penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, operasional variabel dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab ini akan dipaparkan metodologi penelitian yang mencakup; metode yang dipilih beserta alasan memilihnya, desain penelitian dan alasan memilihnya, sumber data/objek penelitian, narasumber atau responden penelitian (menentukan populasi dan sampel penelitian), teknik pengumpulan data, keabsahan data (uji validitas dan uji reabilitas) serta metode analisis atau rencana analisa data dan interpretasi penulis dalam hal *editing*, validasi, koding, kategorisasi, interpretasi dan referensi serta kesimpulannya.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Di Bab ini akan menggambarkan secara lengkap dan detil tentang hasil penelitian yang didapat di lapangan serta memaparkan hasil penelitian dalam bentuk tulisan, tabel, atau gambar.

BAB V PEMBAHASAN

Pada Bab ini memuat penjelasan/penafsiran hasil penelitian (jangan mengulang hasil), analisis data, serta perbandingan dengan hasil penelitian terdahulu baik yang pro maupun yang kontra, pembahasan menurut penulis (termasuk tabel, *chart*, diagram, gambar dan informasi/data terkait lainnya).

BAB VI PENUTUP

Sedangkan dalam Bab ini berisi penjelasan dari beberapa kesimpulan dan saran yang didapat dari hasil penelitian, hal ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi organisasi/perusahaan (pimpinan dan karyawan) dan juga sebagai tambahan referensi untuk penelitian-penelitian sejenis selanjutnya.