BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Haleyora Powerindo adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang pengamanan layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi listrik, selain itu PT Haleyora Powerindo merupakan salah satu anak perusahaan yang *mensupply* tenaga SDM, PT Haleyora Powerindo berdiri pada tahun 2013 bermula dari PT. Mitra Insan Utama yang dibentuk karena penyelamatan tenaga kerja impassing yang dikelola oleh koperasi karyawan PT. PLN sebagai perusahaan yang mengedepankan sebuah pelayanan, motivasi dan kinerja pegawai harus selalu diperhatikan.

Dalam perjalanannya, PT Haleyora Powerindo cabang DKI Jakarta I, sering menghadapi permasalahan-permasalahan yang mengharuskan adanya perbaikan dan pengembangan di banyak hal, seperti system dan prosedur. Perbaikan tersebut guna untuk menciptakan situasi yang kondusif untuk semua bagian yang terlibat dalam perusahaan demi pencapaian tujuan.

Permasalahan-permasalahan yang dialami oleh kebanyakan perusahaan yang bergerak sebagai penyedia SDM biasanya adalah (termasuk didalamnya buruknya pelayanan kepada pelanggan/User) diindikasi sebagai bentuk masih rendahnya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan/User dan rendahnya kinerja karyawan tersebut dapat diindikasi bahwa kurangnya disiplin karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidak disiplinan karyawan serta perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan organisasi tentu harus ditindaklanjuti, yaitu dengan pemberian tindakan disiplin dari peringatan lisan hingga tindak pendisiplinan yang paling berat, yaitu pemberhentian.

Permasalahan pimpinan dan bawahan, ketidakpercayaan, sampai pengunduran diri, merupakan masalah yang timbul karena tidak harmonisnya lingkungan pekerjaan baik itu dipengaruhi oleh komunikasi dan hal lainnya. Banyaknya permasalahan yang terjadi di PT Haleyora Powerindo menuntut perbaikan kinerja karyawan. Perbaikan kinerja menjadi perhatian penting bagi PT Haleyora Powerindo cabang DKI Jakarta I, terlebih lagi ini bedampak pada citra perusahaan dimata pelanggan/User (PT PLN (Persero)). Karena permasalahan yang timbul dan sangat memprihatinkan adalah ketidaksiplinan para karyawan dalam Kehadiran, dari 250 Karyawan PT Halaeyora Powerindo cabang DKI Jakarta 1 65% masih dalam kategori kurangnya disiplin, hal tersebut sudah dipastikan melalui data absen para karyawan per bulan September 2018.

Untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi di PT Haleyora Powerindo cabang DKI Jakarta 1 senantiasa memperbaiki kinerja karyawan, melalui komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi yang kondusif mampu berperan dalam membentuk kinerja karyawan atas keadaan internal organisasi. Komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para karyawan berkomunikasi secara terbuka , dan rileks dengan karyawan yang lain. Sedangkan iklim yang negatif menjadikan karyawan tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Inilah yang menjadi kendala dalam tercapainya tujuan bersama pada PT Haleyora Powerindo cabang DKI Jakarta I.

1.2 Fokus Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan dan mengharapkan para pegawai/karyawannya berkinerja tinggi, perusahaan akan melakukan tindakan atau berbagai kegiatan apapun demi meningkatkan kinerja para pegawainya, hal tersebut juga sudah dilakukan oleh PT Haleyora Powerindo Cabang DKI Jakarta I.

Berbagai kegiatan komunikasi sudah dilakukan oleh Manajemen dan seluruh karyawan PT Haleyora Powerindo seperti briefing yang dilakukan 1 bulan sekali bertujuan untuk dapat terus memantau dan memberikan masukan motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja, adanya peringatan lisan kepada

karyawan yang memiliki masalah pada absensi, sehingga dapat terus diperbaiki, adanya kegiatan gathering dan diklat untuk dapat mempererat hubungan antara karyawan dengan para atasan, juga memberikan pembekalan kinerja yang baik, efektif dan efisien.

Dengan kegiatan yang sudah disebutkan di atas adanya perubahan peningkatan dalam kinerja pegawai PT Halyora Powerindo, tingkat kedisipilinannya meningkat menjadi 82%, menunjukan bahwa kegiatan – kegiatan komunikasi yang dilakukan berjalan cukup efektif, dengan adanya perubahan tersebut kinerja karyawan PT Halyora Powerindo tetap harus diperhatikan karena masih adanya karyawan yang malas, bermasalah dengan User, dan ketidakdisiplinan mengenai absensi. Hal tersebut merupakan salah satu yang menjadi penilaian akan rendahnya kinerja karyawan. mengapa masih ada karyawan yang bermasalah dengan ketidaksiplinan? apakah strateginya yang salah atau faktor lain, bisa jadi karyawan yang memang sulit untuk berubah atau system manajemen yang buruk, karena itu penelitain ini fokus kepada bagaimana "Strategi Komunikasi Pimpinan PT Haleyora Powerindo Cabang DKI Jakarta I dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan"

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui bagaimana strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivsi kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Cabang DKI Jakarta I.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi kendala Pimpinan PT Haleyora Powerindo Cabang DKI Jakarta I dalam meningkatkan motivasi kinerja pegawainya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Diharapkan mampu membuka wawasan intelektual penulis sendiri dan pembaca pada umumnya, khususnya mengenai kajian strategi komunikasi Pimpinan PT Haleyora Powerindo Cabang DKI Jakarta I dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan.

2) Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi Pimpinan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3) Sebagai bahan penelitian lanjutan bagi pihak yang terkait dimasa mendatang, terurtama dalam peningkatan kinerka karyawan
4) Diajukan sebagai salah satu syarat meraih gelar kesarjanaan di Jurusan Publik Relation pada Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul.