

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan tentu perlu adanya kerjasama antar anggota perusahaan demi terciptanya keselarasan dalam menjalankan setiap pekerjaan. Bentuk kerjasama ini dapat tercermin dengan terjalinnya komunikasi dan interaksi antar sesama karyawan, maupun antara karyawan dengan pimpinannya. Hal ini diharapkan dapat terus tumbuh dan berkembang demi terciptanya suasana yang nyaman dan aman selama bekerja.

Banyaknya persaingan antar perusahaan dalam terus menunjukkan eksistensi perusahaannya, PT. Sinar Metrindo Perkasa atau yang lebih dikenal sebagai Simetri, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan panel listrik bertegangan rendah. PT Sinar Metrindo Perkasa berdiri pada tahun 1986 dan telah tumbuh dan berkembang selama 33 tahun dalam bisnisnya dengan terus berpegang pada prinsip ketekunan, komitmen untuk keunggulan, keadilan, akuntabilitas, dan integritas yang terus dijunjung tinggi. PT Sinar Metrindo Perkasa terus berinovasi untuk terus menghasilkan produk berkualitas tinggi, Simetri pun semakin melebarkan sayapnya di dunia bisnis, terbukti dengan diresmikannya PT. Simetri Putra Perkasa sebagai anak perusahaannya pada tahun 2014.

PT. Sinar Metrindo Perkasa didirikan atas dasar filosofi perusahaan yang terus dipegang erat antara lain layanan terbaik untuk pelanggan, keadilan dan kejujuran, profesionalisme, berjuang untuk kebaikan, serta terus tumbuh. Hal-hal ini yang terus ditanamkan kepada semua karyawan di PT. Sinar Metrindo Perkasa, agar dapat lebih memahami dan terus menumbuhkan budaya tersebut dalam diri mereka masing-masing. PT Sinar Metrindo Perkasa memiliki total karyawan sebanyak 110 orang, yang terdiri dari divisi Keuangan, Logistik, *Human Resource (HR)*, *Corporate Secretary*, Sales, *Engineering*, *Customer Service*, Informasi dan Teknologi (IT), Marketing, *Research & Development*, Legal serta *Software Development*.

Saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, masing-masing divisi tentu akan berinteraksi satu sama lain sebagai upaya untuk penyelesaian pekerjaan. Pada saat proses interaksi tersebut, hal yang diharapkan adalah komunikasi berjalan lancar sehingga terciptanya iklim atau suasana yang kondusif dan nyaman untuk bekerja bagi masing-masing karyawan. Seperti

halnya saat hendak mengambil keputusan secara efektif, meningkatkan kemampuan diri, bersikap jujur dalam bekerja, melaksanakan tugas secara kreatif, menawarkan gagasan yang inovatif, semua hal ini tentu dapat terjadi jika semua karyawan PT. Sinar Metrindo Perkasa dipengaruhi oleh iklim organisasi yang positif.

Namun sebaliknya, Iklim yang negatif dapat merusak atau mempengaruhi bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi (Pace dan Faules, 2001:155). Berdasarkan hasil pengamatan penulis, dalam menjalankan pekerjaan seringkali komunikasi antar divisi tidak berjalan lancar, sehingga dapat menimbulkan perselisihan. Seperti halnya yang terjadi di PT. Sinar Metrindo Perkasa, dimana divisi sales yang bertugas untuk memberikan penawaran yang cepat dan akurat kepada *customer*, seringkali terlambat mengirimkan penawaran dikarenakan divisi estimasi yang terlambat dalam melakukan perhitungan estimasi harga panel. Sedangkan keterlambatan perhitungan estimasi harga tersebut dikarenakan terlalu singkatnya waktu yang diberikan sales kepada estimator, sehingga tidak dapat selesai tepat waktu.

Apabila hal ini terus terjadi tanpa adanya komunikasi yang berlangsung secara baik, maka dapat menciptakan suasana yang tidak nyaman dikarenakan antar divisi yang saling menyalahkan satu dengan yang lainnya, dan dapat berujung pada perang dingin. Perselisihan adalah iklim. Ketidaknyamanan seperti ini dapat berdampak pada motivasi karyawan dalam berkerja menjadi tidak maksimal. Jika dilihat dari sisi sales, maka dapat berdampak pada menurunnya kepercayaan pada diri sales tersebut, sehingga menimbulkan kunjungan ke *customer* menjadi tidak rutin dan berujung pada target penjualan menjadi tidak tercapai. Jika dilihat dari sisi estimator, iklim komunikasi yang kurang baik dapat berdampak pada kurang telitinya mereka dalam mengerjakan pekerjaan, yang menyebabkan pekerjaan harus dikerjakan secara berulang sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan mengharuskan mereka untuk lembur. Jika ini sering terjadi, maka masing-masing divisi sales maupun estimator akan mengalami penurunan motivasi secara berkelanjutan.

Iklim komunikasi yang baik secara otomatis akan dapat mempengaruhi pola perilaku ke arah yang positif. Perilaku tersebut seperti saling membantu dalam bekerja, memiliki rasa toleransi dan saling menghargai pekerjaan rekan kerja, menghindari konflik, dan lain sebagainya. Dengan adanya iklim komunikasi yang baik di dalam organisasi, maka diharapkan masing-masing karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal untuk hasil yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Motivasi merupakan hal yang diperlukan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerjanya di dalam sebuah perusahaan. Menurut Ashar S. Munandar (2008:323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Jika tujuan tersebut belum tercapai, maka akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan yang memotivasi karyawan agar ketegangan menjadi berkurang.

Adanya motivasi dalam diri individu karyawan PT Sinar Metrindo Perkasa, diharapkan dapat berpengaruh pada iklim komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya bisa diciptakan oleh satu atau dua orang, melainkan keseluruhan bagian perusahaan harus berperan dalam menjaga iklim komunikasi dalam organisasi yang baik. Sondang P. Siagian (2008:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Oleh sebab itu, permasalahan pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Iklim Komunikasi Organisasi di PT. Sinar Metrindo Perkasa?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan di PT. Sinar Metrindo Perkasa?
3. Bagaimana Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sinar Metrindo Perkasa?

Maka dapat dirumuskan permasalahan utama penelitian ini yakni Bagaimana Hubungan antara Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sinar Metrindo Perkasa?

Judul penelitian ini adalah Hubungan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Metrindo Perkasa.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini dibuat dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Iklim Komunikasi Organisasi di PT. Sinar Metrindo Perkasa.
2. Untuk mengetahui Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sinar Metrindo Perkasa.
3. Untuk mengetahui hubungan Iklim Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sinar Metrindo Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat berkontribusi dalam :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi yang ingin mengetahui hubungan atau menguji Iklim Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan inspirasi dan ilmu pengetahuan kepada peminat kajian di bidang ini, yakni bagi mereka yang ingin memahami Iklim Komunikasi di suatu organisasi berhubungan dengan motivasi kerja pada karyawan.