

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan yang maju dan berkualitas tidak terlepas dari eksistensi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kemampuan kerja yang baik akan sangat menentukan kinerja perusahaan. Akan tetapi seorang karyawan akan bekerja dengan baik apabila terdorong atau di motivasi oleh hal-hal yang mendukung kinerjanya tersebut.

Banyak hal yang dapat menjadi faktor bagi karyawan untuk dapat termotivasi dalam bekerja. Menurut pendapat Sutermeister di dalam buku Perilaku Organisasi (2004:71), faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah faktor kondisi kerja, yang meliputi kondisi fisik dan kondisi sosial kerja.

Suasana atau kondisi kerja setiap perusahaan tentunya akan berbeda-beda, suasana kerja yang baik dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah dan semangat untuk bekerja sehingga melahirkan produktivitas

yang maksimal. Sebaliknya suasana kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat kerja karyawan sehingga potensi dari karyawan tidak dapat tertuang secara maksimal. Keadaan yang seperti ini didalam perusahaan sering disebut sebagai iklim organisasi. Istilah iklim disini merupakan kiasan (metafora). Menurut Davis dan Newstrom (1944:21), kita tidak dapat melihat atau menyentuh iklim, tetapi ia ada. Seperti udara dalam ruangan, iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Iklim yang terbentuk dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari iklim komunikasi yang berlangsung didalamnya. Hal ini dikarenakan komunikasi adalah suatu proses yang sangat penting dalam kehidupan suatu perusahaan. Setiap karyawan sebagai anggota perusahaan pasti akan selalu terlibat dalam proses komunikasi. Proses komunikasi yang berjalan dalam perusahaan ini dikenal dengan komunikasi organisasi. Dengan berjalannya komunikasi organisasi yang baik dan lancar, yang meliputi *upward communication* (*komunikasi ke atas*), *downward communication* (*komunikasi ke bawah*) dan komunikais horizontal, maka akan terbentuk iklim komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

Tetapi, iklim komunikasi bebrbeda dengan iklim organisasi, dalam arti iklim komuniaksi meliputi persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi.

Iklm komunikasi terbentuk dari persepsi karyawan terhadap proses dan kegiatan komunikasi organisasi yang berlangsung dalam perusahaanya. Bila karyawan mempersepsikan kegiatan komunikasi telah berlangsung dengan baik, maka akan positif pula pandangannya tentang iklim komunikasi yang berkembang dalam perusahaan.

Iklm komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi cara hidup kita seperti kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang ingin kita capai dan bagaimana cara menyesuaikan diri dengan organisasi.

Iklm dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja, iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para karyawan. Dengan iklim komunikasi yang baik dan positif dalam perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan, sehingga diharapkan akan memacu motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Retail Cipta Prakarsa**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Peneliti merumuskan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“ Bagaimana pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Retail Prakarsa?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Cipta Retail Prakarsa.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari pembuktian dan analisis yang diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Bagi perusahaan**

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat yang berkaitan dengan stres kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, sehingga perusahaan yang berkaitan dapat mencari cara yang tepat sebagai upaya mengatasi stres kerja juga peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Bagi penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat membantu proses pembelajaran serta

pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

### **Bab II : Landasan Pemikiran Teoritis**

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, penjelasan dari masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

### **Bab III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

**Bab V : Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil peneltian, keterbatasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.