

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa ingin berhubungan dengan manusia lainnya. Manusia ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya. Rasa ingin tahu ini memaksa manusia perlu berkomunikasi dengan sesama kelompok dan masyarakat. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesama kelompok dan masyarakat.

Dalam kehidupan organisasi, aktivitas komunikasi didalamnya merupakan aliran informasi yang dinamik dan berlangsung terus menerus serta berubah secara konstan. Komunikasi organisasi sangat dibutuhkan dalam institusi atau perusahaan, guna adanya suatu sinergitas antar anggota satu dengan lainnya. Karena dalam organisasi, komunikasi berfungsi sebagai penghubung (*connection*) aliran informasi antar bagian, dalam struktur organisasi.

Organisasi merupakan struktur dimana terlaksana proses kegiatan pencapaian tujuan melalui operasi dan interaksi antar unit bagian secara harmonis, dinamis dan pasti. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik

antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai.

Suatu organisasi berada dalam suatu lingkungan informasi berarti bahwa organisasi bergantung pada informasi untuk dapat berfungsi secara efektif dan untuk dapat mencapai tujuan. Organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang mempunyai karakteristik, sikap, nilai, budaya, kemampuan, dan keahlian yang berbeda-beda, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya mereka tidak saling lepas karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Mereka saling tergantung satu sama lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Adanya saling ketergantungan diantara mereka diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik, dan ini dapat dilakukan dengan salah satunya melalui pembentukan komunikasi yang baik pula dalam organisasi.

Informasi dalam suatu organisasi selalu bergerak dari dari manajemen puncak hingga dari pada karyawan, dimana karyawan pada tingkat paling bawah merupakan titik operatif yang mendapat peran utama dalam menjalankan organisasi.

Menurut Davis (1976), “penyampaian informasi kebawah yang efektif dapat dilihat dari adanya kejelasan dan konsistensi, kecukupan pesan, pembagian informasi yang dibutuhkan, saluran komunikasi, waktu yang tepat, garis komunikasi dan kepercayaan dari atasan terhadap bawahannya”. (Muhammad, 2004: 112)

Komunikasi adalah alat untuk meningkatkan kerjasama, kepercayaan, tanggung jawab, dan antusiasme para karyawan. Melalui komunikasi para anggota

organisasi akan mengerti dan memahami apa yang diinginkan oleh organisasi dimana mereka bernaung, dan sebaliknya pimpinan organisasi juga akan mengerti dan memahami apa yang diharapkan para anggota organisasi sehingga mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pegawai, anggota ataupun karyawan merupakan asset yang sangat berharga dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Mengingat sebuah organisasi atau perusahaan dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional, produktif dan siap menghadapi dinamika yang terjadi pada masa depan suatu organisasi. Kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan. .

PT. Garuda Maintenance Facility AeroAsia (GMF) merupakan pusat perawatan pesawat Garuda Indonesia. Fasilitas perawatan pesawat ini dibangun di area seluas 115 Ha di kawasan Bandara Soekarno-Hatta Cengkareng. GMF beroperasi 24 jam setiap harinya dengan mempekerjakan kurang lebih 1.600 karyawan. Seluruh area Garuda Maintenance Facility adalah area yang dibatasi penggunaannya dengan standar keamanan tertinggi. Disitu ada tiga hanggar, masing-masing dengan ruang sampai 7 pesawat skala sempit dan luas. Pusat perawatan GMF dilengkapi dengan sarana perawatan yang modern dan bertara internasional serta didukung oleh tenaga-tenaga yang handal. (www.gmfasia.com)

Perjalanan PT. GMF AeroAsia barawal pada 1949 ketika pertama kali ditetapkan sebagai Departemen Teknis maskapai Garuda Indonesia, dan bertindak sebagai penyedia tunggal pemeliharaan pesawat Garuda Indonesia di bandara Kemayoran dan Halim Perdanakusuma di Jakarta, Indonesia.

Saat ini PT. GMF AeroAsia merupakan perusahaan kelas dunia yang mengembangkan bisnis MRO dengan solusi yang terintegrasi, selain itu disebutkan juga sebagai perusahaan MRO terbesar di Asia Tenggara karena area fasilitasnya yang mencakup lebih dari ratusan meter peter persegi. Dan PT. GMF AeroAsia diakui sebagai salah satu fasilitas terbaik dan terbesar dalam pemeliharaan, perbaikan dan overhaul pesawat, ini memperbesar gairah kebanggaan dalam seluruh keunggulan solusi terpadu.

PT. GMF AeroAsia merupakan perusahaan yang patut di banggakan namun hal tersebut tentunya tidak akan tercapai apabila tanpa adanya dukungan dari pihak-pihak yang bersangkutan salah satu pihak yang sangat berpengaruh adalah pihak internal perusahaan GMF AeroAsia itu sendiri, kinerja dari sumber daya manusia yang mendukung adalah faktor utama dalam meningkatkan kualitas PT GMF AeroAsia. Namun permasalahan yang terjadi seperti adanya informasi yang tidak jelas atau si pemberi tidak dapat menyampaikan informasi secara jelas terhadap sesama karyawan atau dari atasan kepada bawahan, hal ini ini akan berdampak bagi kinerja karyawan corporate communication. Dengan begitu PT. GMF AeroAsia senantiasa memperbaiki kinerja karyawan, melalui komunikasi internal untuk meyakinkan bahwa para karyawan akan selalu mendapatkan informasi dengan baik yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi yang kondusif

mampu berperan dalam membentuk kinerja karyawan atas keadaan internal organisasi.

Khususnya di Organisasi *Corporate Communication* yang merupakan salah satu organisasi dalam PT. GMF AeroAsia yaitu organisasi yang berperan dalam melakukan serangkaian kegiatan yang termasuk dalam pengelolaan dan pengaturan segala komunikasi internal dan eksternal yang ditujukan untuk menciptakan titik awal yang menguntungkan dengan para pemilik kepentingan, tempat dimana perusahaan bergantung. Salah satu bentuk komunikasi dalam *Corporate Communication* adalah penyebaran Informasi Organisasi yang bertujuan umum untuk meningkatkan kemampuan dari para karyawan dalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor penentu keberhasilan selain dari Informasi organisasi yang ada didalam *Corporate Communication* tentunya juga didukung oleh kinerja dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan menitikberatkan pada unsur kinerja karyawan dan informasi organisasi. Maka peneliti ingin mengetahui “ **Kinerja Karyawan dan Informasi Organisasi dalam perspektif Komunikasi Organisasi (Studi Deskriptif Komunikasi Organisasi Corporate Communication PT. GMF AeroAsia)**”

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana uraian dan penjelasan sebelumnya, maka penulis merumuskan dalam penelitian ini, yaitu “Bagaimana kinerja karyawan dan informasi organisasi dalam komunikasi organisasi *Corporate Communication* PT. GMF AeroAsia?”

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana kinerja karyawan dan informasi organisasi dalam komunikasi organisasi *Corporate Communication* PT. GMF AeroAsia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

- 1 Manfaat teoritis diadakannya penelitian ini adalah untuk menerapkan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama dibangku kuliah dengan praktik yang ada di lapangan.
- 2 Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan masukan dan melengkapi kelengkapan kepustakaan dalam kajian bidang humas, serta dapat menjadi bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam masalah yang diteliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1 Diharapkan mampu membuka wawasan intelektual penulis sendiri dan pembaca pada umumnya, khususnya *Corporate Communication* PT. GMF AeroAsia.

- 2 Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan masukan dan pemikiran dalam menambah wawasan pada kinerja karyawan dan informasi organisasi dalam perspektif komunikasi organisasi.

1.5 sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah yang melatar belakangi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disebutkan dan dijelaskan teori-teori yang dipakai dan yang mendukung penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini memuat desain penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji keabsahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan pembahasan dan penjelasan secara lengkap hasil penelitian yang didapatkan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran-saran dari penelitian.