

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era saat ini, sebuah pabrik industri yang satu dengan pabrik industri lainnya terus bersaing memajukan kualitas dalam hal teknologi, mengeluarkan produk unggulan serta terutama dibidang sumber daya manusia yang ada di pabrik industri terkait.

Sumber daya manusia yang dimaksud yakni karyawan menjadi komponen yang tidak bisa dilepaskan. Bahkan tanpa adanya bagian ini, maka perusahaan tidak akan bergerak dan peningkatan akan kualitas perusahaan menjadi terganggu. Dengan adanya kehadiran karyawan didalam perusahaan, diharapkan untuk membantu perusahaan mewujudkan target yang ditentukan perusahaan dalam menghasilkan produk serta disamping itu mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun untuk melangkah kearah yang diinginkan perusahaan tersebut, pihak perusahaan tentunya harus melatih dan mempersiapkan karyawannya dengan memberi waktu yang telah ditentukan, membiasakan karyawannya untuk bekerja di lingkungan kerja barunya serta terutama melihat kekompakan karyawannya dalam berkerja dari segi caranya berkomunikasi karyawan yang satu dengan karyawan lainya didalam suatu organisasi perusahaan.

Komunikasi menjadi sarana untuk bertukar informasi penting baik dari luar maupun dalam perusahaan, komunikasi juga menjadi sarana penyampaian ide dan gagasan yang dimiliki oleh karyawan sebelumnya untuk dibuat menjadi informasi penting yang akan disalurkan kearah

pimpinan perusahaan untuk dipertimbangkan sekaligus menjadi terobosan baru bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya.

Kreps dalam Wijaya dan Rifai (2016:148) mengungkapkan komunikasi organisasi merupakan sebuah siklus antar anggota organisasi untuk bekerja bersama dan menafsirkan setiap kebutuhan organisasi yang terus berubah dalam semua kegiatannya. Komunikasi juga menjadi penghubung antar karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan serta dari komunikasi juga bisa mengarahkan aktivitas karyawan kepada tujuan organisasi.

Didalam komunikasi yang dilakukan karyawan disuatu organisasi memunculkan alur komunikasi organisasi serta hal ini Khomsarial dalam Sule dan Priansa (2018:275-279) menyatakan alur komunikasi yang ada didalam organisasi terdiri dari Komunikasi Kebawah, Komunikasi Keatas, hingga Komunikasi Horizontal. Pertama pada bagian Komunikasi Kebawah mengarah bagian alur pesan yang berjalan dari pimpinan hingga ke karyawan, serta didalam Komunikasi Kebawah juga dibagi menjadi lima tipe komunikasi kebawah yakni intruksi tugas, rasional, ideologi pesan, informasi pesan, umpan balik. Kedua pada bagian Komunikasi Keatas menunjukkan informasi yang melaju dari karyawan hingga pimpinan atau dari tingkatan lebih rendah hingga pada tingkatan lebih tinggi ke segenap karyawan yang ada didalam organisasi, kecuali berada di tingkatan paling atas mempunyai tingkatan Komunikasi tidak terlalu dalam. Ketiga pada bagian Komunikasi Horizontal menunjukkan pertukaran informasi antar individu yang memiliki tingkatan otoritasnya dalam organisasi.

Selain itu, komunikasi dalam organisasi yang biasanya dilakukan diantara karyawan juga secara tidak langsung memengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Tingkat kinerja karyawan juga menjadi ukuran bagi perusahaan dalam menilai seberapa kemampuan karyawan yang terkait dalam menjalankan tugas yang sudah diterimanya. Mangkunegara didalam Masram dan Muah (2017:138) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan oleh karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya yang ditunjukkan dengan tugas yang telah diberikan. Apabila komunikasi yang dilakukan karyawan didalam organisasi mampu memberikan dampak positif dibidang pekerjaan yang dilakukannya, maka secara tidak langsung dapat meninggikan kinerja didalam diri masing-masing karyawan untuk terus mengasah kemampuan yang dimiliki untuk digunakan dalam memberikan kontribusi membantu perusahaan yang ditempati.

Namun kenyataan berbeda dengan beberapa ditemukannya kesulitan komunikasi yang terjadi diantara sesama karyawan hingga karyawan pada pimpinan di sebuah organisasi PT. Merapi Agung Lestari Malang. Kesulitan komunikasi dalam bentuk penyampaian pesan dari karyawan kepada pimpinan seringkali masih ditemukan dalam lingkup kerja perusahaan sehari-hari. Selain itu dalam menerima pesan dari pimpinan, karyawan terkadang masih mencoba memahami maksud penyampaian pesan dan tidak jarang juga karyawan dengan karyawan lainnya berdebat untuk mengartikan isi pesan dari pimpinan, serta karyawan dengan karyawan lainnya secara terburu-buru menafsirkan isi pesan tanpa mengetahui maksud sebenarnya

dari kemauan pimpinan yang kemudian dijalankan sehingga jalannya sebuah organisasi didalam perusahaan tidak sesuai keinginan yang diharapkan oleh pimpinan. Terhambatnya komunikasi organisasi didalam perusahaan juga disebabkan oleh beberapa faktor yakni perbedaan latar belakang pendidikan yang dimiliki setiap karyawan, perbedaan emosi diantara karyawan dalam menyikapi tugas dan tanggung jawab dari pimpinan, serta kurangnya perhatian karyawan dalam memahami peraturan perusahaan dan keinginan dari pimpinan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi kebawah (X1), komunikasi keatas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi kebawah (X1), komunikasi keatas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang?
3. Variabel komunikasi organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi kebawah (X1), komunikasi keatas (X2), serta komunikasi Horizontal (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi organisasi yang terdiri atas komunikasi kebawah (X1), komunikasi keatas (X2), serta komunikasi horizontal (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang
- c. Untuk mengetahui variabel komunikasi organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung Lestari Malang.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti : Sebagai sumbangan pemikiran dan memperluas ilmu pengetahuan dalam penelitian. Selain itu, bisa melatih berfikir dan mengolah ilmu manajemen sumber daya manusia yang sudah diperoleh selama di universitas.
- b. Bagi Perusahaan : menjadi sarana informasi serta bahan evaluasi untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui serta mengukur sejauh mana perusahaan berkembang, serta dijadikan acuan untuk merangkap strategi baru dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi Universitas : sebagai wadah untuk menampung penambahan contoh skripsi yang nantinya akan menjadi panduan bagi mahasiswa lainnya dalam mengerjakan tugas akhir maupun sebagai pengerjaan tugas penelitian.

