

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kegiatan pertukaran dan kerjasama secara berkala, berkembang dan membentuk forum atau tempat orang-orang berkumpul (Cartono & Maulana, 2019). Peran sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dan penggerak dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan operasional suatu perusahaan. Dibandingkan dengan sumber daya lainnya, sumber daya manusia memiliki peranan lebih penting karena manusia yang berkualitas dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan negeri (BUMN) maupun swasta. (Darim, 2020)

Sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi, instansi dan perusahaan disebut Karyawan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus mempertimbangkan dan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Jika karyawan tidak ikut serta dalam kegiatan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan berhasil. Sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan agar seluruh karyawan merasa senang dan nyaman saat bekerja. (Herwantono & Nugraha, 2022)

Kinerja mengacu pada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja individu dalam kurun waktu tertentu atau biasanya satu

tahun. Kinerja adalah cara seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang diberikan. (Maguni & Maupa, 2018)

Didalam perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam pengelolaan karyawan. Perusahaan mengelola karyawan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai aturan perusahaan dan tugas yang diberikan. Kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu atau karyawan. Jika kinerja individu meningkat maka kinerja organisasi juga ikut meningkat. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. (Uraidi et al., 2023)

Lingkungan kerja fisik mengacu pada seluruh lingkungan yang berhubungan dengan karyawan dan digunakan untuk bekerja. Artinya juga ada lingkungan kerja non fisik yaitu berhubungan dengan kerjasama antara atasan dan bawahan serta orang-orang yang mempunyai kedudukan yang sama dalam perusahaan. Lingkungan tempat kerja mempunyai dampak langsung terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan dampak positif dan negatif sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian yang baik terhadap lingkungan kerja. (Pratama & Muhammad Badar, 2023)

Didalam lingkungan kerja, setiap orang mempunyai kedudukan dalam pekerjaan berbeda-beda serta besarnya pengaruh terhadap mereka juga berbeda-beda. Adanya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi. Menurut DubRin (2005) menyatakan kepemimpinan sebagai suatu usaha untuk mempengaruhi orang melalui komunikasi supaya mencapai tujuan, dengan memerintah dan menyebabkan tindakan atau respon positif dari orang lain, kekuatan memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi, atasan bersama karyawan yang didukung oleh atasan atau menejer lainnya harus kompak dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab masing-masing. Kemampuan seorang pemimpin dalam mencapai misinya dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Kinerja pemimpin dipengaruhi oleh kinerja individu. Kinerja individu yang baik mempengaruhi kinerja pemimpin dalam suatu organisasi. (Yusri & Syadaruddin, 2023)

Segala tindakan manusia yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar, mempunyai tujuan dan motivasi untuk memenuhi kebutuhannya. Sama halnya dengan pekerjaan dan aktivitas karyawan mempunyai motivasi. Misalnya motivasi penghasilan gaji yang didapatkan, status yang lebih tinggi, dan pengakuan dari rekan kerja atau atasan. Sebagai makhluk sosial di tempat kerja, karyawan tidak hanya berusaha untuk mendapatkan penghasilan, namun juga ingin diterima dan dihargai oleh rekan kerjanya. Setiap karyawan akan lebih merasa bahagia ketika mampu menerima dan membantu karyawan lainnya. (Anora, 2023)

Segala aktivitas dalam organisasi tidak terlepas dari komunikasi. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang penting dalam kehidupan manusia. Komunikasi memiliki peran sebagai perantara berinteraksi manusia dengan manusia lainnya. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada masa ini terlihat dari semakin canggih dan relatif meluasnya penggunaan perangkat komunikasi di masyarakat luas. Komunikasi memungkinkan orang untuk berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. (Fahmi, 2022)

Komunikasi yang baik memungkinkan suatu organisasi berfungsi dengan lancar dan sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif harus sejalan dengan tujuan perusahaan. Efektivitas komunikasi dapat dilihat dari hasil kinerja setiap karyawan. Faktor peningkatan kinerja organisasi adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, semangat kerja yang tinggi, produktivitas dan mampu memberikan kontribusi dan hasil kerja yang maksimal (Tampubolon & Rorong, 2023). Untuk memperoleh unsur-unsur tersebut, organisasi harus mampu mengkoordinasikan sumber daya manusia melalui komunikasi yang efektif. Pengukuran kepuasan komunikasi hanya sebatas pada kepuasan individu terhadap komunikasi informal dalam organisasi yang tercermin pada kinerja setiap karyawan. Pengukuran pada kepuasan komunikasi yang berkualitas disebut iklim komunikasi organisasi. (Abijaya et al., 2021)

Menurut Redding menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi aktivitas dalam organisasi yang menunjukkan kepada setiap anggota bahwa organisasi mempercayai dan memberikan kebebasan untuk mengambil resiko, memberikan tanggung jawab dalam pekerjaan, memberi

informasi terbuka yang memadai tentang organisasi, mendengarkan dan mendapatkan informasi yang dapat dipercaya dan jujur kepada setiap anggota (Sugiarto et al., 2018). Setiap organisasi mempunyai cara sendiri untuk menyampaikan informasi. Iklim komunikasi organisasi terus berkembang mengikuti perkembangan organisasinya. Namun untuk menciptakan iklim komunikasi organisasi pada dasarnya diperlukan komunikasi yang efektif dan proaktif.

Komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi lingkungan kerja baik internal maupun eksternal. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh atasan suatu organisasi. Beberapa masalah yang mengakibatkan iklim komunikasi organisasi tidak efektif seperti karyawan yang masih merasa enggan atau malu bertanya, manajer mempunyai kemampuan bersosialisasi yang rendah sehingga bawahan dan karyawan menjadi terbatas dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kepentingan organisasi karena kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya. (Anisa, 2021)

Peneliti mengambil lokasi penelitian di PT Flextronics Batam, karena lokasi tersebut dapat peneliti akses dengan mudah dan peneliti bekerja pada ruang lingkup perusahaan tersebut. Selama berada dalam lingkungan perusahaan tersebut peneliti dapat menemukan adanya pengaruh komunikasi yang terjadi sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji masalah tersebut. Perusahaan PT Flextronics terbagi menjadi beberapa sub bagian kerja seperti *Manager, Engineer, Supervisor, Leader dan Production*.

Berikut ini merupakan beberapa divisi di PT. Flextronics Batam, yaitu:



Tabel 1. 1 Divisi-Divisi PT. Flextronics Batam

PT Flextronics Batam adalah sebuah Perusahaan manufaktur elektronik yang menyediakan fasilitas perakitan elektronik. Perusahaan ini penyedia Layanan

Manufaktur Elektronik (EMS) terkemuka yang berfokus pada penyediaan layanan desain, teknik, dan manufaktur lengkap untuk OEM otomotif, komputasi, konsumen, industri, infrastruktur, medis, dan seluler yang memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan elektronik yang terbaik di Indonesia.

PT. Flextronics Batam memiliki visi menjadi perusahaan yang diakui baik nasional maupun internasional dalam mengembangkan produk elektronik yang ramah lingkungan dan disesuaikan dengan kebutuhan otomotif dalam hal Kualitas Produk dan Pelayanan. Sedangkan terdapat beberapa misi dari PT. lextronics Batam yaitu:

1. Menghasilkan produk yang berkualitas dan ramah lingkungan
2. Memelihara reputasi yang baik dalam pelayanan
3. Membangun kerjasama dengan perusahaan ATPM dalam mengembangkan desain elektronik standar OEM
4. Meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan secara berkesinambungan.

Dengan adanya iklim komunikasi organisasi yang baik maka akan memengaruhi kinerja daripada karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk memberikan output kerja. Iklim komunikasi organisasi adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hal ini penting untuk dilakukan penelitian karena dengan adanya permasalahan yang terjadi di bagian lingkungan kerja. Permasalahan yang dihadapi PT. Flextronic Batam adalah budaya organisasi dan lingkungan organisasi yang tidak mendukung seperti kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai dan kurangnya dukungan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan budaya organisasi yang masih terjadi di lingkungan kerja PT. Flextronics Batam yaitu sikap senioritas.

Budaya senioritas yang melihat status pekerja berdasarkan lama bekerja ataupun usia. Pekerja yang disebut senior adalah pekerja yang sudah lama bekerja di perusahaan dan biasanya sudah memiliki jabatan yang lebih tinggi. Tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja

senior sering diberikan kepada para karyawan baru atau junior. Hal ini menimbulkan permasalahan pada karyawan baru atau junior seperti menimbulkan rasa tertekan dan takut pada karyawan junior kepada karyawan senior sehingga karyawan junior merasa tidak nyaman bekerja dan menyebabkan karyawan resign atau mengundurkan diri.

Selain permasalahan budaya organisasi seperti senioritas, terdapat permasalahan pada pelanggaran peraturan perusahaan seperti telat masuk kerja. Berikut ini merupakan data presensi atau kehadiran karyawan di PT. Flextronics Batam yang direkap pada tahun 2020-2022:

Tabel Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Flextronics Batam Tahun 2020-2022

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absen Karyawan PT. Flextronics Tahun 2020-2022

No	Keterangan	2020	2021	2022
1	Izin	18	20	25
2	Sakit	21	18	23
3	Alpha	30	45	46
4	Jumlah Hari Libur Kerja atau Libur Bersama	72	67	68
5	Jumlah Hari Kerja	312	312	312
6	Jumlah Karyawan	2.800	2.600	2.600
Peresentase		2,57%	3,19%	3,62%

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan presentase ketidakhadiran karyawan PT. Flextronics Batam mengalami peningkatan setiap tahunnya. Ketidakhadiran tanpa izin atau disebut Alpha meningkat setiap tahunnya artinya karyawan secara sadar untuk tidak masuk kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaanya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT Flextronics Batam dan berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Flextronics Batam, oleh karena itu penelitian ini diberi judul: **“Pengaruh iklim komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam “**.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berfokus untuk meneliti apakah ada Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam.
2. Penelitian berfokus untuk meneliti seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?
2. Seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam?

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Flextronics Batam.

2. Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini mampu memberikan solusi dalam memberikan tambahan pengetahuan bagi karyawan serta memberikan gambaran, khususnya bagi perusahaan dan karyawan dalam berkomunikasi.

3. Sosial

Manfaat sosial penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam dunia kerja mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi.