



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan. Melalui komunikasi organisasi yang efektif, perusahaan akan mampu membangun relasi secara positif dengan karyawan dalam konteks melakukan tugas dan pekerjaan, koordinasi kerja dan membangun budaya perusahaan. Komunikasi dalam berorganisasi memiliki alur secara *downward*, *upward*, dan horizontal (Miller, 2015, hal. 52) yang artinya komunikasi terjadi antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya serta antara karyawan dengan karyawan yang lainnya yang memiliki kedudukan yang sama dalam organisasi tersebut. Komunikasi dalam organisasi yang terjalin antara atasan dengan karyawannya akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Bila karyawan merasa puas dengan komunikasi di dalam organisasi, maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja (Primadini, 2012). Atasan sebagai orang yang selalu memberikan informasi kepada anggota organisasi atau karyawannya terkait kebijakan, hasil perencanaan, tujuan, permasalahan yang sedang dihadapi organisasi serta keputusan akhir dalam suatu organisasi perlu juga menjaga hubungan dengan karyawannya agar informasi yang diterima pun lebih mudah dimaknai. Dalam penyampaiannya harus sudah terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawannya sehingga interaksi-interaksi tersebut bisa membuat karyawan merasa dihargai dan akan lebih kooperatif dalam pencapaian

tujuan organisasi karena merasa memiliki tanggung jawab yang sama dan satu pemikiran dengan atasannya.

Sedangkan komunikasi yang terjalin antar karyawan bermanfaat untuk saling koordinasi mengenai project atau tujuan yang ingin direalisasikan berdasarkan keputusan dari atasan sehingga komunikasi dalam berorganisasi yang efektif akan menciptakan energi positif dan berdampak kepada kinerja karyawan dalam organisasi tersebut sehingga tujuan daripada perusahaan dapat di realisasikan dengan baik.

Sebagai salah satu cara agar komunikasi yang terjalin dalam berorganisasi berjalan efektif adalah dengan cara mempererat hubungan dengan komunikasi antar pribadi. Komunikasi antar pribadi merupakan hal yang esensial untuk mendukung perkembangan hidup dalam dunia personal, sosial, dan profesional (Devito, 2014, hal. 3-4) dengan kualitas untuk penilaiannya berupa *openness* (keterbukaan), *empathy* (empati), *supportiveness* (dukungan), *positiveness* (sikap positif), dan *equality* (kesetaraan) (Devito, The Interpersonal Communication Book 12th Edition, 2009, hal. 87-288).

Efektivitas komunikasi antar pribadi juga dibangun berlandaskan hubungan antar pribadi yang efektif, di mana terjadi pertemuan secara personal antara atasan dengan karyawan, tak sebatas hubungan industri yang cenderung hanya terpaku terhadap besar kecilnya upah, kondisi, atau fasilitas kerja yang didapatkan.

Secara fungsional, komunikasi antar pribadi ini bertujuan untuk mengendalikan lingkungan guna mendapatkan imbalan yang berbentuk fisik,

ekonomi, atau sosial yang positif. Pengendalian yang dimaksud adalah pengendalian secara emosional ataupun pengaruh lingkungan yang bila berhasil dalam penerapannya akan menambah rasa bahagia dan kehidupan yang lebih produktif. Sedangkan yang dimaksud dengan imbalan bila di contohkan dalam kehidupan berorganisasi adalah ketika karyawan mengendalikan lingkungan dirinya seperti rajin, meraih prestasi kerja yang baik, dan jujur maka secara logika ia akan memperoleh kenaikan gaji atau upah tambahan atas perilakunya dan dinilai positif pribadinya di mata atasan (Ganiem, 2011, hal. 27).

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Andry Mochamad Ramdan dari Universitas Indonesia pada tahun 2012 yang menunjukkan ada keterkaitan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

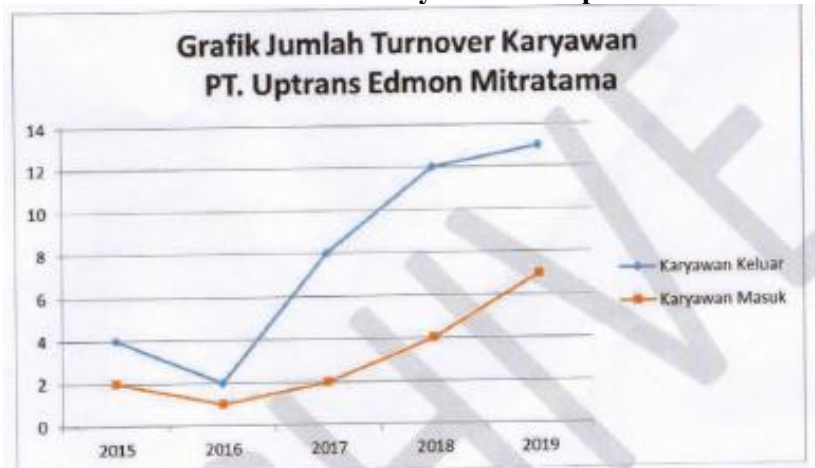
Berdasarkan uraian tersebut, disimpulkan komunikasi antar pribadi merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan organisasi. Hubungan yang terjalin secara baik tentu akan berdampak baik untuk suasana kerja dan juga berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori Hubungan Manusiawi Elton Mayo yang menyatakan terjalinnya komunikasi antar pribadi pada internal organisasi akan menghasilkan suasana kerja yang kondusif dan berdampak pada motivasi karyawan serta peningkatan pada kinerja yang baik (Faulstich, 2001, hal. 61)

PT. Uptrans Edmon merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi lebih tepatnya sebagai kontraktor dan konsultan dalam pembuatan

tower telekomunikasi atau *network planning, implementation, dan optimazation* pada jaringan 2G, 3G, CDMA dan 4G. Berlokasi di Gandaria 8, Suite 21E, Gandaria City Jl. Sultan Iskandar Muda, Kebayoran Lama yang belum lama ini berpindah ke Jl. Falatehan Raya No. 9 Melawai, Jakarta. Berdiri sejak tahun 2005 membuat perusahaan ini termasuk berpengalaman di bidangnya, meski sudah terbilang cukup lama perusahaan tersebut berdiri tak menjamin kualitas internal yang baik karena kondisi internal dapat berubah kapan saja.

Sebagai sebuah perusahaan di bidang kontraktor yang tidak memiliki karyawan banyak seperti perusahaan lain, PT. Uptrans Edmon perlu menjaga efktifitas komunikasi kepada sesama staff karena secara intens akan berkomunikasi dengan orang yang sama setiap hari kerjanya. Namun, kenyataan nampaknya berbeda seperti gambar berikut:

Gambar 1.1 Grafik Keluar Masuk Karyawan PT. Uptrans Edmon Per Tahun



Sumber : PT Uptrans Telekomunikasi

Gambar 1.1 menunjukkan penurunan jumlah karyawan yang signifikan pada tahun 2018 dan 2019. Berdasarkan data yang didapat dari tahun 2015 hingga Desember 2019 terdapat jumlah karyawan PT Uptrans Edmon yang keluar secara signifikan pada tahun 2018 hingga 2019 di mana data menjelaskan terdapat lebih dari 10 karyawan yang keluar. Penyebab tingginya *turnover* karyawan tersebut terindikasi karena adanya pergantian Prime Manager pada tahun 2018. Prime Manager tersebut dirasa tidak bisa berkomunikasi dengan bawahan, kurang terbuka, kurang memiliki empati, serta kurang suportif. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan komunikasi memberikan peranan kontribusi yang penting bagi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Komunikasi dapat terjalin lebih efektif bila terdapat adanya keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan antara atasan dengan karyawan dan dengan sesama karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Staff dalam organisasi hendaknya selalu dalam kondisi terbaik dari segi komunikasi dan hasil kerjanya, hal ini akan sulit terjadi bila salah satu faktor pendukungnya kurang terpenuhi seperti komunikasi antar pribadi sehingga hubungan yang terjalin antar staff dapat memburuk lalu berdampak pada prestasi kerja yang menurun dalam prosesnya. Adanya pergantian manajer juga membuat karyawan mengeluarkan energi lebih untuk membangun hubungan dan menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang berbeda dari atasan sebelumnya. Penyesuaian tersebut bisa berdampak baik bagi sebagian staff dan juga tidak

untuk sebagian yang lainnya sehingga ini juga masalah yang harus diperhatikan oleh atasan guna membangun suasana kerja yang positif dan kondusif dengan membangun hubungan yang baik kepada karyawannya agar memahami kebutuhan masing-masing karyawan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Mengacu pada latar belakang masalah yang ada, peneliti menetapkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan PT. Uptrans Edmon
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan PT. Uptrans Edmon

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan yang ada di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan PT. Uptrans Edmon
2. Berapa besarnya pengaruh komunikasi antar pribadi terhadap kinerja karyawan PT. Uptrans Edmon

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan riset bidang kajian komunikasi organisasi dalam konteks komunikasi antar pribadi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan pengetahuan mengenai faktor komunikasi antar pribadi yang mendukung kinerja karyawan agar menjadi referensi PT. Uptrans Edmon dalam membuat keputusan terkait berorganisasi.