

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Karyawan sering juga disebut sebagai asset perusahaan/organisasi. Hubungan yang baik antar karyawan maupun perusahaan/organisasi sangat dibutuhkan untuk mendukung jalannya organisasi kearah yang sudah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya, sebuah perusahaan tidak akan melewatkan unsur pegawai yang merupakan pelaku utama dalam organisasi yang dijalankan. Karyawan atau pegawai merupakan sumber utama penentu baik ataupun tidaknya keberlangsungan suatu usaha. Karyawan memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi organisasi. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, bukan terkait dengan banyaknya karyawan yang terdapat dalam organisasi. Melainkan karena adanya rasa tanggung jawab, kepemilikan dan loyalitas setiap karyawan dalam organisasi.

Sebagai faktor penentu kemajuan organisasi, peran kinerja karyawan juga sangat berpengaruh dalam kenaikan dan terhambatnya kinerja organisasi. Kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan dan apa yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan dapat didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan keberhasilan komunikasi. Kinerja merupakan hal yang penting untuk suatu organisasi baik secara swasta maupun pemerintahan yang dapat membawa organisasi tersebut pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Maka dari itu kinerja pegawai berkaitan dengan kemajuan organisasi. Apabila karyawan menampilkan kinerja yang rendah akan menyebabkan pencapaian organisasi menjadi terhambat (Ahmadi 2021:2).

Salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menjalin hubungan yang baik (*good relationship*). Dengan

komunikasi yang baik, tentunya pesan yang disampaikan dari atasan akan diterima dengan maksud dan tujuan yang sama. Sehingga tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai karena adanya kesesuaian pemikiran. Tercapainya tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan semangat kerja karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut (Muhammad,2015:1). Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang mengupayakan dengan keras agar karyawan didalamnya tetap menjunjung loyalitas, memiliki rasa memiliki dan bertanggung jawab. Dengan hal tersebut karyawan akan menyadari bagian pekerjaan yang menjadi tugasnya yang perlu diselesaikan dan berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal tanpa ada niat karyawan untuk berpindah.

Setiap perusahaan tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan dapat mencapai target yang telah ditentukan. maka dari itu, kinerja karyawan merupakan syarat utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain dengan upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, tentu saja terdapat faktor lain yang mempengaruhi yaitu lingkungan tempat bekerja dan cara komunikasi. Faktor-faktor tersebut tidak menutup kemungkinan menjadi hambatan organisasi dalam mencapai tujuan, karena adanya rasa tidak nyaman yang didapatkan oleh karyawan terhadap lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi di lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pada suatu keadaan dimana karyawan bekerja di tempat tersebut, karyawan dapat secara optimal dalam mengerjakan tugasnya, memiliki fasilitas yang cukup perihal, keselamatan, kebersihan dan keamanan. Termasuk keadaan lingkungan sekitar perihal komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan lain. Peningkatan kinerja karyawan tentu saja harus dengan didukung oleh lingkungan yang kondusif dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga setiap karyawan dapat memperoleh hasil yang maksimal dalam pekerjaannya dan dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Faktor lingkungan kerja merupakan kondisi yang diciptakan di dalam organisasi yang juga perlu di perhatikan dengan tepat. Karena lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap para karyawan dan juga kinerja optimal dan peningkatan kinerja yang di tampilkan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kenyamanan karyawan tentunya akan menurunkan kinerja karyawan terkait dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan tidak hanya terbatas pada bentuk fisik tempat bekerja, melainkan pada sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan, atasan, rekan kerja, dan komunikasi. Dengan demikian lingkungan kerja dapat mendukung karyawan untuk bertahan dalam perusahaan dan menurunkan tekanan yang di terima oleh karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut (Ahmadi,2021:4).

Selain faktor lingkungan, komunikasi juga perlu di perhatikan dalam kegiatan organisasi. Karena komunikasi yang terjadi dalam perusahaan harus tersampaikan dengan baik sesuai dengan maksud dan tujuannya. Komunikasi yang terjadi antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya harus dapat terjaga dengan baik. Sehingga tidak terjadi kegagalan komunikasi dan kesalahan informasi. Komunikasi terjadi apabila komunikator menyampaikan pesan yang telah di tentukan, dan komunikan dapat menerima pesan tersebut dan mengerti maksud terbaru. Komunikasi dapat dikatakan efektif dan sesuai apabila pemberi pesan dengan penerima mendapatkan pengertian dan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan manajemen.

Komunikasi yang terjalin secara baik antara unsur dalam perusahaan akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan tercapainya tujuan organisasi, karena tidak adanya kegagalan komunikasi. Sehingga terciptalah semangat kerja dan kenyamanan pada akhirnya berujung pada peningkatan kinerja yang diberikan oleh karyawan. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka akan banyak menimbulkan konflik tentang perbedaan pendapat maupun budaya yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu komunikasi besar kaitannya dengan kinerja karyawan, apabila komunikasi yang terjalin dalam

internal organisasi tidak terjalin dengan baik, akan banyak menimbulkan kesalahpahaman antara pekerja dengan yang lain.

Keberhasilan komunikasi dalam organisasi dapat ditinjau dengan adanya keterbukaan, sikap empati, saling mendukung dalam hal positif dan kesamaan pendapat maupun pemikiran yang berdampak pada kemajuan perusahaan. Berkaitan dengan rasa tanggung jawab, dan loyalitas yang diberikan karyawan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. (Musliamin,2018:10). Terkait dengan komunikasi organisasi, terdapat dimensi komunikasi, yaitu: Komunikasi Internal yang merupakan penyampaian pesan antar karyawan seperti atasan dengan bawahan ataupun sesama bawahan. Komunikasi ini bisa terbentuk dalam komunikasi pribadi atau komunikasi kelompok. Biasanya komunikasi internal ini terbagi menjadi 2 bagian lagi, yaitu komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Yang kedua, Komunikasi eksternal, yang terjadi antara pimpinan dengan pihak-pihak yang berada di luar organisasi/ perusahaan. Komunikasi eksternal menciptakan 2 timbal balik dalam prosesnya yaitu komunikasi yang bersifat informatif (Conrad dalam Prietsaweny 2021:46).

Komunikasi seharusnya terjalin dengan baik secara dua arah, baik dari atasan ke bawahan, maupun dari bawahan ke atasan. Sehingga tidak menimbulkan kegagalan informasi dan perbedaan tujuan dalam pencapaian yang di tentukan. Komunikasi Organisasi memiliki peran yang penting dalam menjalankan suatu organisasi maupun digunakan dalam kegiatan sehari-hari. Pada organisasi, komunikasi memiliki fungsi sebagai penyampaian pesan yang didalamnya terdapat arus komunikasi dari atasan ke bawahan, dari bawahan kepada atasan dan terhadap sesama karyawan lain terhadap suatu aturan yang perlu di taati dan pemecahan masalah tertentu. Pola komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tentu saja melibatkan strategi-strategi komunikasi. Strategi merupakan upaya untuk mempertahankan ataupun memperluas suatu usaha. Maka dari itu, diperlukan perencanaan dan dicermati dalam setiap pertimbangan untuk

pengambilan suatu keputusan. Strategi dalam perusahaan sangat dibutuhkan oleh manajemen untuk mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam organisasi.

Kecermatan yang harus dimiliki oleh manajemen yang akan mengambil keputusan adalah yang mampu menganalisis suatu keadaan dan kondisi dalam cakupan yang umum dan khusus. Sehingga dengan demikian, strategi yang diambil dapat berfungsi dengan efektif pada saat implementasi dalam rangka pencapaian target kinerja. Strategi yang di buat dapat disebut tepat, jika pada saat implementasinya dapat berjalan dengan baik, lancar sesuai dengan rencana dan pencapaian akhir sesuai target kinerja. Dari penjelasan diatas, komunikasi sangat penting peranannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam setiap organisasi, tentu saja memiliki tujuan yang akan dicapai secara bersama untuk kemajuan perusahaan. Tidak terkecuali juga PT. Sky Energy Indonesia, Tbk yang memiliki budaya kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan mengharapkan tujuan dapat tercapai secara efektif dan perusahaan menjadi lebih maju dari sebelumnya. Maka dari itu tentunya PT. Sky Energy Indonesia, Tbk ini mengharapkan sikap karyawan yang dapat bertanggung jawab disiplin dalam melaksanakan tugasnya dengan loyalitas dan tuntas sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai target yang maksimal, dan karyawan yang dengan kesadarannya sendiri dapat menyelesaikan tugasnya karena rasa memiliki dan bertanggung jawab.

PT. Sky Energy Indonesia adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2008 sebagai perusahaan perdagangan modul fotovoltaik. Perseroan melakukan pengembangan bisnis dengan mengoperasikan pabrik modul fotovoltaik yang berlokasi di Wanaherang, Jawa Barat, Indonesia. Pabrik modul fotovoltaik Perseroan memiliki fasilitas produksi dengan mesin berteknologi terkini didukung dengan fasilitas pengembangan dan pengujian produk berstandar Jepang. PT. Sky Energy Indonesia memiliki karyawan dengan jumlah 130 orang yang terdiri dari 23 orang pekerja kontrak, 42 orang

pekerja tetap, 1 orang pekerja warga negara asing, dan 64 pekerja warga Indonesia.

Sky Energy dalam menjalankan kegiatan organisasinya tentu saja sudah melakukan komunikasi dengan tujuan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Tentunya perusahaan mengupayakan strategi komunikasi untuk menjaga keberlangsungan operasional perusahaan dengan karyawan agar dapat berjalan dengan baik. Perusahaan akan mengupayakan yang terbaik untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam hal ini *HR* selaku Public Relations berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka dan efektif sehingga dapat dianggap sebagai aset perusahaan yang jujur, langsung dari manajemen, dan bekerja dengan manajemen dalam tim yang terorganisir. Peran komunikasi menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan karena didalamnya terdapat koordinasi untuk menjalankan suatu misi untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam hal ini alur komunikasi harus berjalan dengan lancar, jelas dan tepat. Melalui kejelasan komunikasi ini setiap karyawan dapat menerima arahan dengan sempurna sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat. Strategi komunikasi organisasi yang sudah diupayakan oleh manajemen PT. Sky Energy Indonesia saat ini telah menciptakan suasana kerja dalam perusahaan menjadi lebih efektif. Hal tersebut tentunya akan memberikan rasa pengertian terhadap budaya, perbedaan komunikasi, cara pandang maupun motivasi dalam melakukan pekerjaan. Dengan menghargai sesuatu yang berbeda, akan timbul suatu sikap toleransi. Sehingga semakin mudah untuk dilakukannya musyawarah.

Dalam mencapai tujuan organisasi, tentu saja diperlukan kerja sama dan keselarasan dalam komunikasi juga menjalankan instruksi yang di tentukan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak selalu berjalan mulus, bahkan banyak perusahaan yang menyerah karena banyaknya hambatan yang terjadi. Seperti banyaknya pesaing, ketidaksesuaian pemilihan pasar bahkan permasalahan internal yang sulit untuk ditangani karena adanya kegagalan komunikasi. Pengamatan tersebut dilihat oleh

peneliti mengenai bagaimana komunikasi internal antar karyawan mendukung segala proses perusahaan sehingga berjalan dengan efektif dan efisien tanpa menghadirkan konflik yang berkepanjangan? Dan juga rasa saling menjaga dengan kekompakan yang ciptakan dalam suasana kerja tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membahas lebih mendalam mengenai strategi komunikasi yang dilakukan oleh PT Sky Energy Indonesia Tbk untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung jalannya proses kerja dengan baik.

1.2. Fokus Penelitian

Melihat pentingnya komunikasi antar karyawan dalam sebuah perusahaan, berdasarkan latar belakang diatas, agar penelitian ini fokus dan terarah, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada:

“Bagaimanakah Strategi Komunikasi Internal PT. Sky Energy Indonesia Tbk Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Tahun 2022”

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu saja memiliki tujuan, Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

Untuk mengetahui strategi komunikasi yang dilakukan oleh manajemen PT. Sky Energy Indonesia dalam meningkatkan kinerja karyawan Tahun 2022

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terbagi tiga yaitu:

a. Manfaat Akademis

Membantu penulis mengetahui pentingnya kelancaran komunikasi yang perlu dibina dalam sebuah organisasi demi tercapainya sebuah tujuan organisasi. Distribusi pesan yang efektif sehingga mendukung kelancaran aktifitas pekerjaan.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi PT. Sky Energy Indonesia, bahwa aktifitas-aktifitas yang dilakukan dalam menjaga aspek-aspek komunikasi dapat membuat lingkungan kerja karyawan menjadi lebih nyaman sehingga akan berdampak baik bagi karyawan.

c. Manfaat Sosial

Penelitian ini dapat meningkatkan upaya manajemen dalam menciptakan suasana nyaman yang dampak berdampak baik dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat menambah keeratn hubungan antar karyawan maupun manajemen dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

