# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Perusahaan ialah suatu sistem kerja dimana karyawa diharuskan untuk mampu bersosialisasi kepada pihak internal maupun eksternal. Dalam pihak internal, karyawan diharuskan dapat berosisalisasi satu dengan yang lainnya, sedangkan dalam pihak eksternal, karyawan juga harus bersosialisasi dengan *client* perusahaan. Bersosialisasi bisa dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya dengan aktivitas komunikasi, dalam hal ini komunikasi dalam perusahaan yang dilakukan oleh karyawan bertujuan untuk bertukar pikiran satu sama lain, menjaga hubungan baik antara karyawan dengan karyawan, atasan dengan karyawan, dan menjaga hubungan antar dengan pihak luar perusahaan yaitu *client* perusahaan.

Sumber daya manusia ialah salah satu faktor utama yang dapat mengembangkan perusahaan dan menggerakan perusahaan. Supaya sumber daya manusia dapat berkembang dibutuhkan suatu pendekatan yang mengutamakan perhatian bagi perkembangan karyawan agar dapat menggapai tingkat tertinggi dari kapabilitas karyawan, kretifitas karyawan, dan memenuhi pencapaian suatu target tertentu yang sangat meningkat. Hal ini disebabkan karyawan ialah sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi untuk suatu perusahaan juga untuk lingkungan kerja.

Komunikasi ialah suatu metode pennyampaian informasi dari komunikator dengan komunikan guna memberikan dan menyampaikan

informasi ataupun pandangan. Komunikasi juga dilakukan secara tatap muka ataupun tidak. Ketika berkomunikasi dibutuhkan adanya proses timbal balik (*feedback)* diantara para komunikator (penyampai) dan komunikan (penerima) pesan. Komunikasi pun memiliki berbagai macam jenisnya, seperti Komunikasi Intrapribadi, Komunikasi Publik, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Massa, Komunikasi Antarpribadi, dan lain-lain.

Komunikasi ialah aktivitas yang sering digunakan dalam ruang lingkup social. Hal ini dikarenakan, Komunikasi ini dapat dilakukan diantara orang-orang secara tatap muka, dan juga bisa melalui respon verbal ataupun respon yang nonverbal.

Komunikasi adalah kunci utama yang penting didalam perusahaan, karena mampu melakukan peningkatan motivasi kerja karyawan, maka dari itu pendapat tentang adanya strategi komunikasi yang dilakukan manajer teknis PT. Cakra Buana Consultants penulis tertarik untuk menelitinya. Dikarenakan hingga kini, kepribadian juga motivasi kerja sangat dihubungkan dengan terdapatnya *achievement* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) dari atasan ke karyawannya.

Komunikasi ialah suatu bagian supaya dapat menggerakan suatu perusahaan. Diperusahaan ini, komunikasi juga bisa dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung. dalam aktivitas yang sudah dinamis ini, komunikasi yang dilakukan secara tidak langsung bisa menggunakan media sebagai alat penyampaian pesan, diantaranya bisa melalui *handphone*, komputer dan laptop.

Pimpinan perusahaan sudah seharusnya menjadi salah satu contoh yang baik ke karyawan. Pemimpin di penelitian ini merujuk ke Manajer Teknis PT.CakraBuana Consultants untuk bisa memberikan contoh yang baik ke para karyawan teknis. Mulai dari memberi instruksi kegiatan pekerjaan sampai cara berinteraksi.

Komunikasi merupakan jenis dari berbagai macam komunikasi yang paling mungkin untuk diterapkan oleh Manajer Teknis PT. CakraBuana Consultants untuk berinteraksi kepada karyawannya. Melihat secara garis besar komunikasi merupakan komunikasi yang terjadi dan yang dilakukan paling sedikit dua orang ataupun bahkan lebih, komunikasi juga dapat dilakukan melalui tatap muka atupun sebaliknya.

Pentingnya komunikasi didalam perusahaan bisa dilakukan oleh manajer teknis juga karyawan teknis PT. CakraBuana Consultants bertujuan untuk menjaga hubungan antara atasan dengan bawahan tetap harmonis. Dari hubungan yang harmonis itu pula akan menimbulkan rasa saling menghormati satu sama lain, menghasilkan rasa percaya satu sama lain, dan membangun motivasi kerja yang tinggi.

Maka dalam hal ini, pemimpin dianjurkan dapat memberi keterampilan dan pemahaman-pemahaman. Melalui komunikasi antarpribadi, dari aktivasi komunikasi yang berlangsung diharapkan bisa membangun motivasi kerja para karyawannya. Berbagai macam strategi komunikasi harus diusahakan untuk membangun motivasi kerja karyawan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mampu bekerja keras untuk memperjuangkannya.[1]

Berdasarkan paparan-paparan yang sudah disinggung, penulis menyimpulkan, apabila motivasi kerja ini ialah keinginan atau pemberian daya dan menstimulus ke dalam karyawan (seseorang) supaya dapat memenuhi perintah-perintah tertentu dengan semangat hebat, demi tercapainya suatu tujuan yang ingin dituju.

Suatu faktor keberhasilan dalam perusahaan bisa diliat dalam kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selama masa kerjanya karyawan harus dapat meluaskan pergaulan, berinteraksi antar karyawan, dan menjaga hubungan baik dengan para *client* perusahaan. Hal ini bisa diarahkan dan dibimbing melalui pengetahuan dalam berkomunikasi, sehingga motivasi kerja karyawan dapat tumbuh juga bisa dikembangkan

[1] Hasibuan, Melayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

menjadi hal yang positif, pertama positif untuk karyawan itu sendiri karna selalu termotivasi kerjanya, dan kedua positif untuk perusahaan karna hasil kerja karyawannya menciptakan dampak baik bagi perusahaan.

Dalam hal ini ketika karyawan sudah merasa ada yang membimbing, memberikan contoh dan membuat nyaman dilingkungan kerja, maka dengan sendirinya membangun motivasi kerja yang lebih kepada karyawan itu sendiri. Disamping itu karyawan bisa mengembangkan intuisi mereka dari latihan dan praktik seperti yang dilakukan pemimpin mereka diperusahaan tersebut.

Ketika berproses dalam membangun pikiran-pikiran yang kreatif pimpinan dan karyawan juga diharuskan memiliki semangat yang tinggi supaya komunikasi dapat berjalan dengan lancar, tindakan yang dilakukan ini ialah menjadi faktor penting dalam membangun motivasi kerja karyawan, berhubungan dengan fakta yang terjadi dalam lingkungan kerja maka peraturan perusahaan seharusnya dibuat bukan hanya sekedar menuntut para karyawan melakukan tugas mereka, tetapi juga memngembangkan kemampuan karyawan untuk menikmati kegiatan bekerja mereka dengan membangun motivasi kerja karyawannya.

PT. CakraBuana Consultants pada awalnya bernama “PT. Dinamika Rekayasa Konsulindo”. Didirikan pada 1 November 1991, sudah hampir 30 tahun lebih PT.CakraBuana Consultants berhasil bertahan untuk memberikan kontribusinya kepada negara Indonesia. Hal ini bisa terjadi karena adanya

tenaga ahli didalam perusahaan tersebut yang menerapkan komunikasi antarpribadi.

PT. Cakrabuana Consultants bergerak dalam bidang Jasa konsultansi tenik dan manajemen, yang mengaharuskan para pimpinan dengan karyawan melakukan komunikasi antarpribadi supaya dapat tercapainya target-target yang diinginkan.

Dalam paparan yang sudah disinggung bisa diketahui bila strategi komunikasi yang dilakukan manajemen teknis dengan karyawan teknis PT. CakraBuana Consultants diharapkan untuk terus dilakukan untuk membangun motivasi karyawan dalam mencapai tujuan tertentu. Komunikasi antarpribadi mempunyai karakteristik yang diharapkan dapat terus membangun motivasi kerja karyawan teknis sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan lebih baik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. wawancara dan dokumentasi yang dilakukan dengan narasumber menjadi teknik pengumpulan data penulis. Dari latar belakang yang sudah penulis jabarkan diatas, penulis tertarik untuk menguji suatu fenomena yang terjadi dengan menjadikan permasalahan menjadi topik dengan judul **"Strategi Komunikasi Manajer Teknis Dengan Karyawan Teknis PT. CakraBuana Contultans Dalam Membangun Motivasi Kerja"**

## 1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana strategi komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan PT. CakraBuana Consultants denga karyawan Dalam membangun motivasi kerja?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menguraikan tujuan penelitian sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui strategi komunikasi yang dilakukan oleh manajer teknis dengan karyawan teknis PT. CakraBuana Consultants untuk membangun motivasi kerja.

## 1.4. Manfaat Penelitian

**1. Manfaat Teoritis**

Harapan penulis di penelitian ini bisa dijadikan pedoman atas pentingnya menjaga dan membangun motivasi kerja melalui komunikasi antarpribadi dan lingkungan kerja yang sehat.

**2. Manfaat Praktis**

Penulis mengharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan panduan para pekerja untuk menerapkan komunikasi antarpribadi antara atasan dengan karyawan untuk membangun motivasi kerja.

**3. Manfaat Akademis**

Dari penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan baru tentang dunia kerja sesungguhnya terutama dibidang *Public Relations,* dan untuk memenuhi syarat untuk skripsi.

## 1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini penulis menentukan sistematika penulisan, yaitu:

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab satu yaitu pendahuluan penulis menguraikan latar belakang masalah yang akan penulis teiliti. Selanjutnya penulis mengidentifikasi masalah, melakukan pembatasan masalah sampai akhirnya penulis mendapatkan rumusan masalah. Setelah itu, penulis menjabarkan tujuan dan manfaat penelitian, yang terakhir adalah sistematika penulisan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka dari penelitian terdahulu, lalu memaparkan teori dan konsep yang berhubungan denga penelitian penulis, setelah itu penulis membuat kerangka berpikir untuk membuat penulisan penulis terstruktur.

**BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan mulai dari pendekatan penelitian yang penulis gunakan dari penelitian ini, lalu penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan dan analisis data, teknik keabsahan data, serta lokasi dan jadwal penelitian dilaksanakan.

**BAB IV PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang gamabaran umur perusahaan, ruang lingkup perusahaan, visi dan msi perusahaan, logo perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan yang terakhir adalah hasil dari pengumpulan data penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab terakhir ini, penulis menguraikan tentang kesimpulan daru hasil penelitian, dan saran dalam mengerjakan penelitian ini.

UNIVERSITAS NASIONAL