

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki berbagai sumber daya antara lain fisik, finansial, ilmu pengetahuan dan teknologi, serta manusia. Salah satu sumber daya yang terpenting dalam organisasi yaitu, manusia. Sebuah organisasi pada umumnya mengharapkan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan organisasi. Karena peran manusia dalam organisasi baik langsung atau tidak langsung dapat mendorong kinerja seperti kualitas dan produktivitas (Bano, Karim, Din & Bibi, 2014). Dengan demikian, untuk tercapainya tujuan organisasi, sebuah organisasi diharapkan mampu memberikan arahan yang positif bagi karyawannya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam perusahaan. Sumber daya manusia menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan kreativitas, karya, dan bakat yang dimiliki setiap individunya. Bagaimanapun sempurnanya aspek ekonomi dan teknologi dalam sebuah organisasi tetap sulit kiranya untuk mencapai tujuan tanpa adanya aspek manusia. Robbins (2010: 265) mengatakan bahwa ada tiga alasan mengapa sumber daya manusia memiliki peran yang penting, yaitu sumber daya manusia dapat menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif, sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi

organisasi, dan cara organisasi memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kinerja karyawan haruslah diperhatikan, karena dapat meningkatkan tercapainya tujuan sebuah organisasi. Menurut Batool, et al (2012) bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Hal itu, dapat dilihat dari hasil seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja atau target yang telah disepakati.

Faktor komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robson, Skarmeas & Spyropoulou dalam Abugre (2011) komunikasi organisasi merupakan proses dimana suatu kelompok-kelompok untuk saling belajar dan mengkoordinasi tugas-tugas, membantu untuk mengembangkan hubungan yang baik. Selain itu, Panuju (2001) menjelaskan komunikasi organisasi adalah aliran yang membentuk sebuah hubungan yang dapat membangkitkan kinerja karyawan yang saling berkaitan antar semua bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan saling pengertian, penyetaraan, maupun bidang pengalaman.

Dalam sebuah organisasi arah komunikasi dapat diketahui dari hubungan komunikasi yang dijalin antara pemimpin dalam menyampaikan pesan kepada karyawannya, hubungan komunikasi dari karyawan yang diberikan kepada pemimpinnya, dan komunikasi antara sesama bagian pada tingkatan yang sama.

Komunikasi yang efektif juga diperlukan di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards dalam organisasi, karena tujuan organisasi dapat dipahami dengan baik oleh karyawan. Tujuan komunikasi organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja

karyawan, untuk mempertahankan operasi organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi (Gul & Ince, 2011). Suatu kegiatan dalam organisasi tak lepas dari arah komunikasinya, apabila proses komunikasi sudah sesuai dengan yang diharapkan maka proses kegiatan organisasi dapat berjalan dengan semestinya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik mampu memahami faktor-faktor komunikasi organisasinya.

Motivasi merupakan penggambaran hubungan antara harapan dengan tujuan. Setiap organisasi dan orang ingin dapat mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatan – kegiatannya. Menurut Mitchel (dalam Winardi, 2002; 1) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*voluenter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Perusahaan juga harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Objek pada penelitian ini adalah PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards yang bergerak dibidang industri perkapalan yang memiliki visi untuk tetap berkomitmen dalam menciptakan galangan kapal yang mematuhi standar kualitas internasional. PT. Dumas telah membangun banyak kapal yang tidak hanya

memenuhi kebutuhan pasar lokal, tetapi juga permintaan pasar global. Kualitas dan ketepatan waktu pengerjaan telah menyebabkan PT. Dumas menjadi kerjasama sebagai mitra operasional untuk Damen Shipyard Gorinchem (Belanda) untuk membantu mereka membangun kapal baru untuk permintaan internasional.

Untuk menghadapi meningkatnya kebutuhan industri, PT. Dumas telah berhasil menerapkan prosedur Jaminan Kualitas yang memenuhi standar ISO 9001: 2015, disertifikasi oleh Lloyd Register, PT. Dumas memperoleh Sistem Manajemen Keselamatan OHSAS 18001: 2007 dan Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001: 2015, disertifikasi oleh Transpacific Certifications Limited mengenai keselamatan kerja dan prosedur lingkungan. Perbaikan lebih lanjut juga dilakukan untuk memenuhi standar yang dibutuhkan oleh pemeriksaan Kualifikasi Kinerja (WPQ) Welder, yang dikonfirmasi oleh Masyarakat Klasifikasi.

Alasan pemilihan variabel komunikasi organisasi dan motivasi sebagai mediasi adalah karena di PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards sering terjadinya pekerjaan yang tidak sesuai rencana disebabkan oleh beberapa masalah mulai dari gambar desain kapal yang terlambat turun ke beberapa bagian produksi, material impor yang terlambat datang, dan cuaca yang menyebabkan pekerjaan blok akhirnya dihentikan apabila tetap dilanjutkan hasil akan tidak sesuai. Dampak dari keterlambatan tersebut adalah target pekerjaan yang seharusnya selesai dalam kurun waktu satu minggu bisa molor menjadi dua minggu sehingga perlu adanya

komunikasi organisasi dan pemberian motivasi agar tercapainya kinerja karyawan yang optimal.

Maka dari itu PT. Dumas perlu adanya komunikasi organisasi agar dapat menciptakan kinerja yang optimal dari pimpinan kepada karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi, dengan memberikan motivasi sebagai pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik.

Berdasarkan fenomena-fenomena dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang *“Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Perusahaan Perkapalan di Surabaya “*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara langsung pada perusahaan Perkapalan di Surabaya?
2. Apakah pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Mediasi pada perusahaan Perkapalaan di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara langsung pada perusahaan Perkapalan di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Mediasi pada perusahaan Perkapalan di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang diperoleh:

1. Bagi Pengembangan Keilmuan

Dapat memberikan saran atau masukan bagi kemajuan perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan penggunaan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada perusahaan PT. Dumas Tanjung Perak Shipyards serta sebagai bahan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan terutama yang berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya yang berarti karyawan tersebut akan semakin semangat dan giat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2. Bagi Peneliti

1. Untuk meningkatkan pemahaman penulis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya dengan variabel komunikasi

organisasi. Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Surabaya dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.

2. Penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu manajemen, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian tentang sumber daya manusia khususnya di dalam komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

3. Bagi Pengguna (*User*)

Peneliti ini berguna bagi acuan penelitian selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya yang berarti karyawan tersebut akan semakin semangat dan giat dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini maka perlu ditentukan sistematika penulisan yang baik. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan tahap awal yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisikan pembahasan teori yang mendukung mengenai pengaruh model kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening, yang terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai pendekatan gambaran umum subjek dan objek penelitian, deskripsi data hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.