

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Dayamitra Telekomunikasi atau disingkat Mitratel, merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang bergerak di bidang infrastruktur telekomunikasi. Didirikan pada 18 Oktober 1995 yang pada awalnya diberi nama PT Dayamitra Malindo merupakan mitra KSO Telkom untuk menyelenggarakan kegiatan telekomunikasi di wilayah Kalimantan. Pada tanggal 28 Agustus 1997 berganti nama menjadi PT Dayamitra Telekomunikasi setelah saham yang dimiliki PT Telkom Malaysia dibeli oleh *Cable & Wireless*. Dalam perkembangannya saham Mitratel yang semula dimiliki oleh beberapa perusahaan swasta nasional dan asing, namun sejak 14 Desember 2004 seluruh saham Mitratel dibeli dan dimiliki oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk atau disingkat Telkom.

Mitratel telah bekerja sama dengan berbagai operator telekomunikasi seperti : PT. Telekomunikasi Selular , PT. XL Axiata, Tbk , PT. Indosat, Tbk , PT. Hutchison Tri Indonesia, PT. Bakrie Telecom, Tbk , PT. Smartfren Telecom, Tbk. Dan beberapa perusahaan/lembaga non telekomunikasi selaku mitra strategis.

Dengan dukungan dan kerjasama dari para customer dan mitra strategis, Mitratel mampu mengembangkan layanan yang lebih menyeluruh dan terintegrasi.

Dalam rangka mempercepat tercapainya visi perusahaan untuk menjadi leader dan provider terbaik dalam penyediaan infrastruktur telekomunikasi di Asia Tenggara, Mitratel melakukan pembangunan yang bersinambungan dan berbagai aksi korporasi strategis lainnya.

Visi, yaitu Menjadi *Leader* dan *Provider* terbaik dalam penyediaan infrastruktur telekomunikasi di Asia Tenggara. Misi perusahaan yaitu (1) memberikan layanan *infrastructure solution* dengan kualitas yang prima dan harga yang kompetitif; (2) Menciptakan value bagi *stakeholders*. Sedangkan dalam hal **Budaya Perusahaan**, yaitu kultur yang dipegang teguh oleh Telkom Grup yaitu: (1) *Corporate Culture: The New Telkom Way*; (2) *Basic Belief: Always The Best*; (3) *Core Values: Solid, Speed, Smart*; dan (4) *Key Behaviors: Imagine, Focus, Action*

Bidang Usaha Mitratel merupakan badan usaha swasta anak perusahaan Telkom bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan pengadaan tower, informatika serta optimalisasi sumber daya Perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan menjalankan kegiatan usaha yang meliputi: *Build to Suit*, *Reseller and Collocation*, *Project Solution*, dan *Microcell*.

1.2 Latar Belakang

Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam berkomunikasi karena hal tersebut berpengaruh terhadap penyampaian pesan dengan arti yang sebenarnya oleh komunikator terhadap komunikan. Kegiatan tersebut juga terjadi dalam organisasi, komunikasi yang baik sangat diperlukan sehingga pesan yang sampai dapat diterima dengan baik serta dapat mencapai tujuan yang sama dalam organisasi tersebut.

Organisasi merupakan ruang lingkup luas yang terdiri dari beberapa individu yang berkumpul menjadi 1 perkumpulan, yang dibedakan oleh tingkatan dan kepentingannya dalam suatu organisasi yaitu sebuah jabatan. Hasil maupun suatu pencapaian yang didapatkan sebuah organisasi tidak lepas dari sebuah kinerja atau kerja keras seorang anggota dalam sebuah organisasi. Karena organisasi memiliki lingkup yang lebih luas sehingga organisasi melibatkan banyak individu serta permasalahan yang dihadapi oleh organisasi tersebut semakin rumit. Oleh karena itu sebuah perusahaan harus memiliki sistem komunikasi yang baik demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan paksaan tetapi pegawai dalam bekerja memiliki semangat dan motivasi yang ada dalam dirinya sendiri. Dalam dunia pekerjaan seseorang bekerja keras untuk mencapai sebuah target yang telah ditetapkan dengan mengharap imbalan yaitu yang berbentuk uang atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seperti yang diungkapkan Menurut Sardiman (2006:73), Motivasi juga membuat perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu pegawai bisa dibilang memiliki motivasi yang

baik ketika seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasannya sebagai tanggung jawabnya. Ketika seorang pegawai telah memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja dan lingkungan sekitarnya, seseorang akan mengeluarkan semua kemampuan terbaiknya untuk bekerja.

Pada penelitian, objek penelitian ini adalah Mitratel Jakarta yang mana adalah pusat kantor Mitratel yang berada di Jakarta, pada penelitian ini penulis meneliti pegawai yang bekerja di Mitratel Jakarta yaitu pada divisi *CCA, HCM, Business Development, Microcell, dan Procurement*.

Saat melakukan penelitian, peneliti mendapatkan semua informasi yang didapat melalui Bapak Sulkhon selaku Manajer *Corcom* pada perusahaan Mitratel Jakarta, seperti yang dikatakan Bapak Sulkhon komunikasi yang terjadi di perusahaan berjalan cukup baik, tetapi beliau menyampaikan bahwa masih ada kemungkinan kesalahan pemahaman dalam penyampaian komunikasi yang dilakukan oleh para pegawai. Komunikasi yang terjadi juga dapat berbeda di setiap divisi, karena kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan dan pengaruh lingkungan sekitar sehingga dapat berbeda di setiap divisinya. Komunikasi antar divisi juga berjalan dengan baik, komunikasi antar divisi dilakukan untuk saling koordinasi agar pekerjaan terselesaikan dengan benar.

Motivasi merupakan kondisi dari seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan/tindakan yang berlangsung secara sadar. Mangkunegara (2007:61), mengatakan bahwa: motivasi dapat terbentuk dari karakter atau sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi suatu kondisi yang terjadi pada organisasi (*situation*). Motivasi adalah kondisi atau energi yang membuat diri para pegawai terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam organisasi perusahaan. Sikap dan mental para pegawai yang semangat dalam bekerja, membuat situasi bekerja termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Motivasi pegawai sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja setiap pegawai atau organisasi. Dukungan para pimpinan organisasi atau perusahaan menjadi penting perannya dalam memotivasi pegawai baik secara individu maupun secara team. Dalam hal motivasi ini, salah satu contoh yang menonjol di perusahaan ini adalah masalah kehadiran pegawai. Pegawai yang rajin terlihat dari

kehadiran datang dan pulang yang tepat waktu. Sebagai gambaran, selama empat tahun dari tahun 2014 sampai dengan akhir 2018 kinerja perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Kinerja Pegawai Periode 2014-2018

No	Tahun	Kehadiran Pegawai					Keterangan
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Datang tepat waktu	Pulang tepat waktu	
1	2015	12	10	5	72	72	Jumlah pegawai yang hitung 75 orang
2	2016	10	8	7	73	71	
3	2017	15	9	7	73	72	
4	2018	12	8	6	74	70	
Rata-rata		12.25	8.75	6.25	73	71.25	
Persentase		16.33%	11.67%	8.33%	97.33%	95.00%	

Sumber: Adm/Bagian Pegawai, 2018.

Tabel tersebut, menunjukkan bahwa kehadiran sebagai salah satu ciri semangat kerja atau manifestasi motivasi setiap pegawai dalam kurun waktu selama empat tahun masih perlu diperbaiki. Misalnya dalam hal sakit dan ijin tidak masuk kerja, rata-rata sekitar lebih dari 10%. Hal ini memberikan gambaran masih perlu adanya perbaikan motivasi bagi para pegawai. Juga dapat dilihat dari kedatangan tepat waktu dan pulang tepat waktu. Masih perlu adanya perbaikan-perbaikan dalam hal kehadiran, yang merupakan cerminan dari motivasi kerja. Memang, kehadiran bukanlah satu-satunya indikator dalam menilai motivasi secara akurat, namun demikian kehadiran dapat dijadikan sebagai petunjuk tentang seberapa besar semangat kerja atau motivasi dari setiap pegawai.

Faktor luar yang perlu menjadi perhatian dari penelitian ini adalah, bahwa persaingan antar perusahaan yang sejenis merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui permotivasi pegawai dan pembenahan komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang dibangun secara baik oleh perusahaan dan segenap pimpinan perusahaan diharapkan akan dapat meningkatkan motivasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada penelitian ini juga yang menjadi rujukan penulis adalah penelitian yang dimiliki oleh Ardwin Fauzan Azhiima yang berjudul “Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai” penelitian ini juga memiliki variabel yang sama. Penulis membedakan penelitian dari segi demografi sebagai titik pembeda, dimulai dari divisi dan lokasi berbeda, sehingga komunikasi yang dilakukan juga tidak sama pada penelitian terdahulunya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja. Dari fenomena yang terjadi, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Dayamitra Telekomunikasi Jakarta”.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang mejadi pokok penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di perusahaan Mitratel Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besar hubungan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta.
2. Untuk mengetahuin pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Mitratel Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian antara lain, yaitu:

1. Aspek Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan berkontribusi terhadap tolak ukur internal perusahaan serta memberikan tambahan pengetahuan keilmuan mengenai pola komunikasi organisasi, motivasi pegawai dan hubungan diantara keduanya di suatu perusahaan.
2. Aspek Praktis

- a) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh perusahaan yang menjadi tempat penelitian mengenai komunikasi organisasi dan motivasi kerja pegawai.
- b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan oleh mahasiswa yang melakukan penelitian serupa.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Kajian penelitian dengan berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Mitratel Jakarta”, dijelaskan rincian waktu pelaksanaan penelitian, yaitu sebagai berikut: (1) Lokasi, Telkom Landmark Tower, PT. Dayamitra Telekomunikasi, Jl. Taman Widya Chandra, RT.6/RW.1, Kuningan Barat, Mampang Prpt., Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12710. Sedangkan, waktu penelitian yaitu pada bulan Februari sampai dengan July 2019. Secara rinci jadwal pelaksanaannya diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Thn.2019					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agust
1	Konsultasi judul dan draft proposal						
2	Pengerjaan Bab 1 dan 3						
3	Pengumpulan Data						
4	Pembuatan Instrumen/kuesioner						
5	Penyebaran kuesioner						

6	Pengerjaan Bab 4 dan 5						
7	Konsultasi keseluruhan bab						
8	Sidang skripsi						

Sumber: *Hasil Olahan Peneliti (2019)*

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai PT. Dayamitra Telekomunikasi” terdiri dari lima bab. Sistematika penyajian penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian tentang Gambaran Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Identifikasi Masalah, Tujuan Penelitian, Waktu dan Periode Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan Teori, Penelitian Terdahulu, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai Jenis Penelitian, Operasional Variabel dan Skala Pengukuran, Populasi dan Sampel, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Teknik Analisis Data.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini, menjelaskan hasil dalam penelitian ini, hasil tersebut berdasarkan pengolahan data primer yang diperoleh dari responden dengan cara memberikan kuesioner. Data selanjutnya dianalisis secara kuantitatif (statistik) dengan menggunakan rumusan regresi sederhana, selanjutnya hasil perhitungan regresi tersebut dianalisa dan diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan penelitian yang diajukan.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini menjelaskan ringkasan dari hasil penelitian, temuan berupa simpulan, dan rekomendasi sebagai saran.