

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Komunikasi adalah unsur terpenting bagi makhluk sosial. Dalam membangun komunikasi yang baik maka perlu mengetahui dengan siapa kita sedang berbicara dan harus menggunakan bahasa yang sesuai. Disebutkan dalam sebuah penelitian jika seseorang sering sendirian, hidup terasing dan jarang melakukan komunikasi dengan orang lain rawan akan penyakit serangan jantung, sedangkan orang normal berkomunikasi adalah kebutuhan mereka.¹

Selain berkomunikasi dengan baik, penerapan juga sangat diperhatikan dalam mengevaluasi jalannya program atau kegiatan suatu organisasi. Konsep yang dimaksud ialah salah satu faktor untuk menentukan apakah diperlukannya melakukan suatu perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini penerapan yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan organisasi yang telah dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang ada secara efisien, ditinjau dari sisi masukan, proses, maupun keluaran. Sumber daya tersebut meliputi ketersediaan personal, sarana prasarana, serta metode atau pendekatan yang digunakan.

Namun berkomunikasi tidak hanya untuk diri sendiri melainkan dengan orang lain juga, seperti dalam berorganisasi sangat dibutuhkan sebuah komunikasi agar semua kegiatan berjalan dengan lancar tanpa ada sebuah *misscommunication* yang

¹ Zikri Fachrul Nurhadi. *Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi*. Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian-ISSN: 2461-0836 (2017).

terjadi antara individu satu dengan lainnya. Sedangkan organisasi itu sendiri adalah suatu kegiatan sosial yang dilakukan secara berulang-ulang, teratur dan semua aktivitasnya terkontrol serta terkendali guna mencapai suatu tujuan yang sama. Komunikasi organisasi ini juga membantu meningkatkan etos kerja seluruh anggota organisasi.² Pemahaman terhadap komunikasi organisasi tidak dapat dilepaskan dari kaitannya dengan berbagai aspek lainnya dari perilaku organisasi secara keseluruhan, maupun bila dilihat secara lebih luas lagi yaitu dalam kaitannya dengan pengkajian antar disiplin ilmu, khususnya ilmu komunikasi dan ilmu administrasi/manajemen.³

Etos kerja adalah sebuah semangat kerja yang muncul berdasarkan atas kemauan serta kesadaran diri yang menjadikan sebuah ciri khas ataupun keyakinan oleh seseorang atau sebuah kelompok tertentu. Sikap etos kerja ini juga sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan besar maupun kecil.⁴ Dalam menerapkan etos kerja, peran seorang pemimpin sangat penting. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaannya. Etos erat hubungannya dengan keadilan terhadap karyawan dan bagaimana suatu keyakinan dapat mempengaruhi cara pandang terhadap sesuatu.⁵ Etos sendiri memiliki fungsi penting baik untuk individu kartawan maupun perusahaan, antara lain seperti etos menunjang kepribadian profesionalisme, karir, pergaulan, dan juga kepemimpinan. Apabila seorang individu memiliki etos kerja yang tergolong baik,

²Mia Rahma Romadona. *Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan*. Jurnal perkomnas Vol. 5 No. 1(2020).

³ Chairul Furqon, *Hakikat Komunikasi Organisasi*. Jurnal Program Studi Manajemen FPIPS Universitas Pendidikan Indonesia 2-4 (2003)

⁴Anna Probawati. *Membangun Sikap dan Etos Kerja*. Jurnal jurusan Manajemen STIE Rajawali Purworejo, 20-22 (2002).

⁵ Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni, “ *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*”, Diponegoro Journal Of Management, 8.4 (2019), 106-108.

maka hal tersebut akan membuat kinerjanya juga akan baik. Dan kedua hal ini sangat berkaitan erat dalam sebuah perusahaan.⁶

Karyawan adalah seorang tenaga kerja bersumber dari manusia yang menyumbangkan kemampuannya guna mendapatkan balasan berupa pendapatan baik uang ataupun yang lainnya dari pemberi kerja, lembaga atau majikannya. Karyawan juga biasa disebut sebagai kekayaan suatu lembaga atau perusahaan, karena tanpa adanya seorang karyawan aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian karyawan sangat dibutuhkan disemua perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil seperti sebuah CV.⁷

CV Sentra Daya Abadi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *elektrical engineering* yang memproduksi sebuah panel kontrol dan panel distributor. Terletak di Jl Raya Buncitan, Dusun Buncitan, Buncitan, Kec. Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Panel yang dibuat di CV ini untuk keperluan pabrik dan perusahaan-perusahaan. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2018 ini telah memiliki 10 karyawan, sistem kerja didalam CV Sentra Daya Abadi ini menggunakan sistem *auto pilot* yaitu setiap bagian ada *Leader* yang memimpin dan mengarahkan. Ada 4 bagian dalam CV Sentra Daya Abadi yaitu, kantor meliputi, administrasi gudang serta administrasi jual beli, *Essembling* yaitu proses perakitan atau pembuatan box panel, *Wiring* yaitu proses perakitan kabel, selanjutnya pengecekan sebelum dikirim ke customer bertujuan untuk mengetahui problem yang ada di Panel dan lulus uji serta dalam rangkaian panel tersebut sudah memiliki kartu garansi yang berisi jangka waktu penggunaan. Dalam CV ini menjalin hubungan baik dan kompak antara

⁶ Tarmizi Endrianto, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang”, Jurnal Studi Administrasi, 3.1 (2021), 46-57.

⁷ Hamdiah, Dkk. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang*. Jurnal of Management Vol.02 No.02 (2016).

seorang pimpinan dan karyawan sangatlah penting, bertujuan untuk meningkatkan semangat dan etos kerja sehingga akan tercapai pada tujuan yang diinginkan.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan, maka tersusunlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pola komunikasi organisasi pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan etos kerja karyawan CV Sentra Daya Abadi Sidoarjo?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat komunikasi pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan etos kerja karyawan CV Sentra Daya Abadi Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pola komunikasi organisasi pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan etos kerja karyawan CV Sentra Daya Abadi Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat komunikasi organisasi pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di CV Sentra Daya Abadi Sidoarjo.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menginginkan agar hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi pembaca, yaitu berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan wawasan dan pengembangan ilmu pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, serta menjadi tambahan referensi bahan pustaka khususnya terkait penelitian tentang efektivitas komunikasi organisasi.

2. Manfaat Praktis

- Bagi pembaca, penelitian ini dapat bermanfaat untuk pembaca khususnya bagi pemilik usaha supaya memahami tentang komunikasi organisasi dalam perusahaan serta mengetahui cara meningkatkan etos kerja karyawan.
- Bagi CV Sentra Daya Abadi hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi penelitian pada masyarakat sekitar, khususnya pada pemilik CV Sentra Daya Abadi.

E. Telaah Pustaka

Dalam menyusun penelitian ini, penulis mendapatkan bantuan referensi dari hasil penelitian lainnya yang dapat digunakan sebagai bahan rujukan . Berikut adalah analisis dan penelitian yang menjadi dasar rujukan penulis dalam menyusun penelitian

:

1. Artikel jurnal penelitian oleh Dwi Indah Astuti dengan judul: “ Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di kantor Kecamatan Long Itam Kabupaten Kutai Barat”.⁸

Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian Dwi indah Astuti, yakni penulis dalam penelitian menggunakan teori interaksi simbolik dimana teori ini membahas mengenai peran, interaksi antar individu serta tindakan-tindakan dan komunikasi yang dapat diamati, tidak adanya motivasi yang dilakukan oleh pimpinan sehingga menjadikan tugas mengalami hambatan, adanya hambatan dalam komunikasi horizontal yaitu dikarenakan adanya WFH atau *work from home*. Sedangkan peneliti menggunakan teori pola komunikasi dimana dalam teori ini membahas mengenai model komunikasi.

Adapun persamaan peneliti Dwi Indah Astuti dan Bambang Irawan dengan peneliti yakni membahas mengenai pola komunikasi dari bawah ke atas yang mana dalam prakteknya membahas terkait penyampaian tugas pekerjaan.

Bahwasanya menurut Dwi Indah Astuti dan Bambang Irawan menggunakan pola komunikasi dari bawah ke atas yang dilakukan sangat penting untuk menyampaikan tugas pekerjaan, dimana dapat menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan pada atasannya hal ini dapat menjadi faktor pendukung kelancaraan organisasi pada kantor kecamatan long itam.

2. Artikel jurnal penelitian oleh Dian Anggarini dengan judul: “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA)”⁹. Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian Dian Anggarini yakni, penulis

⁸ Astuti, Dwi Indah, “*Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Di Kantor Kecamatan Long Itam Kabupaten Kutai Barat*”, e-jurnal ilmu komunikasi, vol 2, hlm 52-66. 2022

⁹ Anggarini, Dian, “*Pengaruh komunikasi organisasi terhadap efektivitas kinerja pegawai di pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur (PPSDMA)*”, jurnal aparatur, vol 03, no 2, Desember 2019.

menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian adalah pegawai pusat pengembangan sumber daya manusia aparatur (PPSDMA) sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dalam penelitian Dian Anggarini membahas mengenai ke efektivitasan kinerja pegawai dan menemukan aspek nilai yang paling rendah adalah aspek terhadap kualitas kerja tersebut, sedangkan peneliti membahas mengenai Komunikasi Organisasi Pimpinan dan Karyawan Guna Meningkatkan Etos Kerja Karyawan CV Sentra Daya Abadi Sidoarjo, dan mendapatkan hasil bahwa menciptakan komunikasi yang baik dengan seluruh komponen perusahaan merupakan langkah awal guna menciptakan etos kerja yang kemudian membuat dampak baik terhadap perusahaan tersebut. Adapun persamaan penelitian Dian Anggarini dengan peneliti yakni membahas mengenai komunikasi organisasi guna meningkatkan etos kerja karyawan.

Bahwasanya menurut penelitian Dian Anggarini komunikasi organisasi memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kinerja pegawai di PPSDMA, namun dalam pengukurannya yang paling rendah aspek kualitas kerja.

3. Artikel jurnal penelitian oleh Aizun Najih Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum (Unipdu) Jombang dengan judul “ Efektivitas komunikasi organisasi pimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang”.¹⁰

Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian Aizun Najih yakni menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi penelitian adalah karyawan Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang, sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penelitian Aizun Najih

¹⁰ Najih, Aizun “Efektivitas komunikasi organisasi pimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di universitas pesantren tinggidarul ulum Jombang”. jurnal manajemen dan pendidikan islam Vol 2, No 2, Juni 2017.

menggunakan pendekatan teori slovin dengan teknik menentukan jumlah sampel, sedangkan peneliti menggunakan pendekatan teori pola komunikasi organisasi untuk meningkatkan etos kerja karyawan CV Sentra Daya Abadi Sidoarjo.

Adapun persamaan penelitian Aizun Najih dengan peneliti yakni membahas mengenai efektivitas komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bahwasanya penelitian ini merupakan penelitian awal yang bertujuan untuk mengembangkan komunikasi organisasi dilihat dari etos kerja seorang karyawan.

4. Artikel jurnal penelitian oleh D.E Kosasih dengan judul: “Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan Pada Program Penguat Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat (Kasus Pada Gapoktan di Kabupaten Subang dan Kabupaten Bogor)”¹¹. Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian D.E.Kosasih yakni menggunakan kuisisioner guna mendapatkan data dari narasumber dan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman dengan software SPSS, sedangkan peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam guna memperoleh data dari narasumber, dan menggunakan metode kualitatif deskriptif.

Adapun persamaan peneliti D.E Kosasih dengan peneliti yakni membahas mengenai komunikasi organisasi guna meningkatkan kinerja pengurus atau pegawai, menggunakan pola komunikasi dari bawah ke atas guna meningkatkan kinerja serta membangun komunikasi yang baik untuk kemajuan organisasi, begitu sebaliknya komunikasi dari bawah ke atas hal

¹¹ Kosasih, D.E, “ *Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Kinerja Pengurus Gapoktan Pada Program Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat(Kasus Pada Gapoktan Di Kabupaten Subang Dan Kabupaten Bogor)*,jurnal komunikasi pembangunan, vol 12, no 02, Juli 2014.

tersebut mempermudah karyawan atau anggota dapat memperoleh informasi mengenai pekerjaan guna menyelesaikan semua tugas-tugasnya.

Bahwasanya menurut D.E Kosasih kepuasan komunikasi tergolong tinggi dan komunikasi yang ada pada gapoktan memberikan kecukupan informasi yang diperoleh pengurus gapoktan, adapun hubungansangat nyata antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan dan iklim komunikasi.

5. Artikel jurnal penelitian oleh Rizky Amalia Mayastri dengan judul: “Komunikasi Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa Internasional”.¹²Adapun perbedaan peneliti dengan penelitian Rizky Amalia Mayastri yakni hanya berfokus meneliti mengenai komunikasi organisasi saja, sedangkan peneliti juga meneliti mengenai etos kerja yang berkaitan dengan komunikasi organisasi, penelitian Rizky Amalia Mayastri menggunakan pola komunikasi saluran lintas saluran sedangkan peneliti menggunakan pola semua saluran atau bintang, dimana semua tiga level tersebut dapat melakukan komunikasi dan melakukan timbal balik dengan semua anggota kelompok.

Adapun persamaan peneliti dengan penelitian Rizky Amalia Mayastri yakni menggunakan pola komunikasi ke bawah ke atas. Bahwasanya menurut Rizky Amalia Mayastri komunikasi dibagi menjadi dua bagian yaitu komunikasi formal dan komunikasi informal, komunikasi formal terdapat empat aliran pesan, sedangkan komunikasi informal suatu komunikasi yang mampu meningkatkan interaksi antar anggota, serta memberi pengaruh positif karena terdapat unsur *grapevine* yang memberi *feedback* kepada pemimpin mengenai sentimen bawahannya.

¹² Mayastri, Rizky Amalia “ *Komunikasi organisasi pada organisasi mahasiswa internasional*” ejurnal, vol 18, no 1, 2013.

