

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi adalah sarana yang paling penting bagi setiap manusia. Melalui komunikasi manusia dapat mengerti dirinya sendiri, mengerti tentang orang lain, mengerti tentang lingkungan sekitarnya, mengetahui tempat dan cara kehadirannya di masyarakat dan serta hubungannya dengan sesama di sekitarnya. Melalui komunikasi ada informasi yang disampaikan, informasi yang harus dipahami tidak hanya oleh komunikator tapi juga komunikan. Agar dapat saling memahami harus ada jalur komunikasi yang terjalin baik.

Menurut Kohler dalam Muhammad (2007:24) “bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu”. Dalam organisasi peran komunikasi sangat penting, karena hakekat dari organisasi adalah proses penyampaian tujuan untuk bekerja dengan atau melalui orang lain. Tidak mungkin seorang pimpinan organisasi dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif tanpa berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya. Di perusahaan, komunikasi berlaku kompleks yakni tidak terbatas pada proses penyampaian pesan saja tetapi juga merujuk pada usaha sistematis, persuasif, dan membentuk pola komunikasi dan disesuaikan pada pesan yang disusun oleh perusahaan.

Telekomunikasi juga memiliki peran yang sangat penting dalam membangun hubungan komunikasi. Adanya jaringan telekomunikasi dapat memudahkan hubungan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan. Efektifitas dan efisiensi sistem telekomunikasi suatu perusahaan akan memperlancar komunikasi dalam perusahaan tersebut. Dunia pertelekomunikasian terlihat mengalami perkembangan yang semakin

kompleks, berkaitan dengan pelayanan jasa yang ditawarkan dengan berbagai keunggulan kompetitifnya.

Di dalam perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan sebagian dari masalah yang dibahas oleh organisasi. Untuk menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan memerlukan komunikasi yang efektif dan keterbukaan dari para pimpinan kepada karyawan, sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan dan keharmonisan. Berjalan dengan baik atau tidaknya sebuah organisasi sangat bergantung pada komunikasi yang terjadi antar bagian dari organisasi tersebut. Sebagaimana dikatakan bahwa “Organisasi terdiri atas sejumlah orang; ia melibatkan keadaan saling bergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi” (Effendy, 2009:114).

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat, maka dituntut sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas. Sumber daya manusia saat ini memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Begitu penting peranan sumber daya manusia menuntut organisasi untuk memperhatikan secara serius dan menyeluruh sumber daya manusia dalam hal ini karyawan guna peningkatan sumber daya manusia tersebut. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan dan mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, tanpa adanya motivasi karyawan tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan.

Setiap individu dalam organisasi yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghidupkan organisasi tersebut. Karyawan yang senang dengan pekerjaan mengindikasikan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Karyawan akan memberikan banyak keterampilan dan perhatian dalam pekerjaannya. Untuk itu perlu adanya motivasi yang diberikan bagi karyawan baik secara fisik maupun non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan fokus menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan dalam suatu organisasi. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Menurut Anoraga (2006:36), “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya”.

Berbicara mengenai gaya komunikasi dan motivasi kerja, peneliti tertarik pada Divisi *Operations* PT. Primacom Interbuana yang didirikan pada Desember 1993 adalah penyedia sistem komunikasi satelit untuk perusahaan di Indonesia. Juga merupakan sebuah perusahaan yang menawarkan jasa membentuk jaringan komunikasi satelit yang telah bekerjasama dengan perusahaan besar lokal maupun asing, seperti BCA, Indofood, United Tractor, dan masih banyak lainnya. Karena dalam dunia yang sangat kompetitif komunikasi satelit, Primacom akan terus berusaha untuk menyediakan semua pelanggan dengan manfaat untuk selalu menayangkan solusi komunikasi bagi pelanggan terbaik terintegrasi.

Divisi *operations* PT. Primacom Interbuana sudah menerapkan berbagai cara untuk berkomunikasi atau menyampaikan pesan, khususnya dari pimpinan bagian divisi *operations* atau yang disebut koordinator *operations* dalam memberikan motivasi kerja, baik berbicara langsung maupun tidak langsung seperti telepon. Diantara karyawan dan

pimpinan dengan kegiatan komunikasi harus memiliki kesamaan arti dan saling mengetahui hal yang ingin dikomunikasikan, jika tidak demikian maka kegiatan komunikasi tersebut tidak akan berlangsung dengan baik dan tidak efektif. Maka dari itu gaya pimpinan bagian perusahaan sangat besar dalam menerapkan hubungan komunikasi organisasi kepada karyawan, sehingga mampu memberikan informasi, suasana harmonis, serta meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya dalam mewujudkan tujuan yang dicita-citakan organisasi maupun perusahaan.

Di sini penulis melihat bahwa pimpinan dengan gaya yang berbeda-beda menimbulkan motivasi kerja yang berbeda-beda tergantung dari gaya kepemimpinan yang mereka gunakan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan pada karyawan divisi *operations*, karena masalah ini berkaitan dengan ilmu komunikasi organisasi yang penulis pelajari. Untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan divisi *operations* di PT. Primacom Interbuana sangat dibutuhkan gaya kepemimpinan yang bisa mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan, karena semakin baik hubungan di dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang penulis dapatkan selama di lapangan, penulis mendapatkan penjelasan di divisi *operations* PT. Primacom Interbuana, pimpinan juga memberikan motivasi kepada bawahannya dan dalam memotivasi karyawannya pada setiap pimpinan terlihat gaya kepemimpinan yang berbeda. Dengan diberi motivasi oleh pimpinan maka seorang karyawan akan lebih bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing. Seorang pemimpin juga harus memberi perhatian terhadap karyawannya agar selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya, dan cenderung karyawannya memiliki prestasi kerja yang rendah sehingga mendapat teguran yang kerasa dari seorang pimpinan agar karyawan tidak membawa pengaruh negatif terhadap

karyawan lain terutama karyawan baru serta tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk.

Dari pengamatan diatas, penulis ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di divisi *operations* PT. Primacom Interbuana dan bagaimana motivasi kerja karyawan divisi *operations* PT. Primacom Interbuana.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka timbul pertanyaan dalam diri penulis, yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan divisi *operations* PT. Primacom Interbuana ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan divisi *operations* PT. Primacom Interbuana?

Dari pertanyaan-pertanyaan diatas,penulis menyusun rumusan masalah pokok penelitian sebagai berikut: **“Bagaimana Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi *Operations* PT. Primacom Interbuana?”**.

Sesuai dengan rumusan masalah pokok penelitian tersebut, penulis menetapkan judul skripsi ini sebagai berikut : **“ Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi *Operations* PT. Primacom Interbuana”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan divisi *operations* PT. Primacom Interbuana antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya komunikasi pimpinan divisi *operations* di PT. Primacom Interbuana untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan divisi *operations* PT. Primacom Interbuana.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini ditujukan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu komunikasi pada umumnya dan kajian ilmu hubungan masyarakat pada khususnya, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada pimpinan divisi *operations* PT. Primacom Interbuana untuk mengetahui gaya komunikasi pimpinan yang baik sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, dan motivasi kerja karyawan PT. Primacom Interbuana.

1.5 Sistematika Penulisan

Gambaran isi laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN : Terdiri dari, latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI : Terdiri dari, tinjauan pustaka, uraian tentang komunikasi, komunikasi organisasi, pemimpin, gaya kepemimpinan, motivasi, hubungan gaya komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja karyawan, kerangka pemikiran dari hubungan variabel yang digunakan dalam penelitian ini serta operasional variabel.

BAB III METODE PENELITIAN : Terdiri dari, uraian tentang desain penelitian, populasi dan sample, teknik sampling, dan bahan penelitian.

BAB IV PEMBAHASAN : Terdiri dari uraian tentang subjek penelitian diantaranya sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, hasil penelitian yaitu profil responden, analisis variabel X, rekapitulasi perhitungan uji validitas dan reliabilitas instrumen variabel X, analisis variabel Y, rekapitulasi perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen variabel Y, uji korelasi, uji regresi, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP : terdiri dari kesimpulan dan saran.