

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Patra Dinamika merupakan perusahaan nasional Indonesia yang secara profesional bergerak dibidang teknik bawah air dan telah menjadi anggota ADCI (*Association of Diving Contractor International*) dan IMCA (*International Marine Contractor Association*) sejak tahun 2000, serta memiliki sertifikat ISO 9001-2008 sebagai bukti kepedulian atas manajemen mutu guna menjamin kepuasan bagi pelanggan.

Sebagai perusahaan nasional yang profesional, PADI turut serta berpartisipasi dalam pengembangan program Industri Lepas Pantai yang didukung oleh tenaga eksekutif maupun tenaga ahli yang mempunyai kualifikasi dan telah berpengalaman selama 5 s/d 30 tahun dibidangnya serta didukung secara eksklusif oleh beberapa mitra kerja baik nasional maupun internasional. Dukungan tersebut menjadi keunggulan PADI sebagai sebuah perusahaan nasional yang bergerak dibidang teknik bawah air yang dapat dipercaya.

Perusahaan yang beralamat di Jln. Terusan Arjuna Utara No. 105 Kebon Jeruk, Jakarta ini berdiri sejak 1994 dan memulai kegiatan usaha teknik bawah air sejak 1998 yang diawali dengan jasa penyelaman, hingga berkembang saat ini dan telah mampu melaksanakan pekerjaan dalam bidang R.O.V (*Remote Operated*

Vehicle) dan *Offshore Survey* serta mendirikan 2 cabang perusahaan dibidang yang hampir sama, kedua perusahaan tersebut adalah PT. Tridaya Patra Marine dan PT. Patra Offshore, perbedaan kedua perusahaan ini dengan PADI adalah kedua perusahaan cabang berfokus pada pengoprasian kapal, sedangkan PADI berfokus pada jasa teknik bawah air.

Sebagai sebuah organisasi jumlah anggota yang ada didalam PADI berjumlah 53 orang, jumlah tersebut termasuk seluruh karyawan, jajaran direksi dan para *stockholder*, perusahaan tersebut juga merupakan tempat ayah dan kakak peneliti bekerja, ayah bergabung sejak 2000 sedangkan kakak bergabung sejak 2008. Menurut Kohler dalam Muhammad (2011: 24) “bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu”.

Dalam sebuah organisasi komunikasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kelancaran berjalannya organisasi tersebut untuk mencapai tujuan, dengan komunikasi yang berjalan baik antar setiap anggota organisasi baik itu dari pimpinan ke karyawan ataupun sebaliknya dapat memberikan pengaruh yang baik juga, terutama terhadap motivasi kerja setiap anggota organisasi tersebut, khususnya karyawan. Apabila motivasi kerja para karyawan tinggi dengan demikian kelancaran produksi perusahaan juga dapat terjamin dengan baik dalam mencapai tujuannya.

Kohler dalam Muhammad (2011: 1) menyatakan bahwa “komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan

organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.”

Oleh karena itu, agar komunikasi yang terjadi dalam sebuah organisasi berlangsung efektif maka seorang pimpinan harus mampu menguasai pengetahuan dasar dalam berkomunikasi dan menerapkan pola komunikasi yang baik dengan tujuan agar mampu memotivasi para karyawan untuk memberikan kemampuan maksimal mereka terhadap perusahaan.

Pimpinan PT. Patra Dinamika dalam praktiknya melibatkan jajaran dibawahnya termasuk dengan para karyawan untuk mendiskusikan suatu kebijakan yang akan dibuat, namun pada kenyataan yang ada kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan seringkali berupa kebijakan yang dibuat berdasarkan keputusan pimpinan sendiri, sehingga pada akhirnya kebijakan tersebut tidak diterima dengan baik oleh para karyawan.

Ini tentu menjadi penyebab karyawan merasa keberatan terhadap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan tersebut, dan pada akhirnya motivasi kerja karyawanlah yang ikut menurun karena pengaruh dari kebijakan pimpinan tersebut. Pengaruh lebih lanjut tentu akan mengarah pada PT. Patra Dinamika itu sendiri, karena apabila motivasi kerja karyawannya rendah maka kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya akan ikut terhambat.

1.2 Rumusan Masalah

Pada akhir 2016 lalu ada beberapa indikator penurunan motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut yang berupa; ketidakpuasan karyawan pada kebijakan manajemen, produktifitas karyawan yang menurun dimana salah satunya di tunjukan oleh tim pemasaran PADI yang gagal pada tender untuk mendapatkan proyek dari klien yang biasanya menjadi langganan, dan adanya pengunduran diri dari beberapa karyawan termasuk salah satunya kakak peneliti yang bergabung sejak 2008.

Motivasi dapat dianggap sebagai bagian yang sangat penting dari kegiatan organisasi untuk pengerahan potensi dan sumber daya manusia yang ada. Dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, maka motivasi berperan sebagai pendorong kemauan atau keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk perusahaan.

Untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang efektif dari pimpinan kepada seluruh karyawan dibawahnya mengenai informasi penting mengenai keadaan dan kebijakan-kebijakan perusahaan. Karena karyawan yang berada pada posisi mengetahui setiap informasi atau kebijakan pimpinan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang tidak mengetahui.

Motivasi kerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan, terutama dalam menghadapi kompetisi dengan perusahaan pesaing. Kemajuan suatu perusahaan akan mudah dicapai apabila didukung oleh

motivasi kerja yang tinggi dari para karyawannya, begitupun sebaliknya kemajuan suatu perusahaan akan terhambat jika motivasi kerja karyawan rendah.

Oleh karena itu, agar perusahaan dapat senantiasa berjalan dengan baik perlu ditumbuhkan motivasi kerja yang positif pada para karyawannya yang tentu memerlukan peran pimpinan dalam memberikan karyawannya motivasi kerja. Karena, sebagai koordinator perusahaan pimpinan harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan semua pihak, baik secara formal maupun informal.

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah pada gaya komunikasi dalam kepemimpinan yang ada di PT. Patra Dinamika yang berupa komunikasi vertikal dari atasan ke karyawan ataupun dari karyawan ke atasan. Pembatasan ini dilakukan agar dapat lebih fokus dan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian serta untuk menghindari perluasan pembahasan yang tidak ada sangkut pautnya dengan dengan masalah yang akan diteliti.

Berdasarkan hal tersebut peneliti menetapkan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan PT. Patra Dinamika Dengan Motivasi Kerja Karyawannya?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti menetapkan penelitian ini dengan judul “Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Patra Dinamika”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan pada rumusan masalah diatas tujuan yang ingin peneliti capai dalam penelitian ini adalah ;

1. Untuk mengetahui seperti apa gaya komunikasi pimpinan di PT. Patra Dinamika
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi kerja karyawan PT. Patra Dinamika
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya komunikasi pimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Patra Dinamika.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara Teoritis

1. Memperoleh pemahaman terhadap teori komunikasi organisasi yang dapat mendasari rendah atau tingginya motivasi kerja karyawan pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Mendapatkan pengetahuan terkait pandangan karyawan dalam memperoleh motivasi kerja berdasarkan gaya komunikasi pemimpinnya.

1.4.2 Secara Praktis

1. Mendapatkan pengalaman secara langsung terkait gaya komunikasi seorang pimpinan dalam memengaruhi motivasi kerja karyawannya.
2. Memperoleh pengalaman langsung dalam meningkatkan motivasi kerja sesuai dengan pesan dan informasi dari pimpinan.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun dalam lima bab dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian terkait dengan gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawannya dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini peneliti menguraikan konsep dan teori terkait, komunikasi organisasi, motivasi, operasional variabel serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan tentang desain penelitian, sumber data, bahan penelitian, teknik pengumpulan data dengan desain kuantitatif, validitas dan reliabilitas alat ukur serta teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan mengenai karakteristik penelitian, hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi kerja karyawannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini peneliti menguraikan kesimpulan dan saran terkait gaya komunikasi pimpinan dalam memotivasi karyawannya.