

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi perusahaan bisa berjalan dikarenakan adanya pekerja yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia yang membantu proses pergerakan perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak bisa berkembang mungkin juga tidak bisa berdiri. Belum lagi dengan adanya persaingan yang kompetitif dalam dunia bisnis membuat perusahaan dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten. Setiap perusahaan berlomba-lomba dalam mencari sumber daya manusia yang dapat membantu kemajuan perusahaan. Hal ini dikarenakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki potensi dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini juga yang membuat karyawan menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan dan pastinya harus dijaga dan diperhatikan terkait segala kebutuhan para karyawan.

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Kinerja dalam suatu periode tertentu dapat dijadikan acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan organisasi agar suatu organisasi mampu bersaing dan berkembang dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan yang baik dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah agar dapat memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan yaitu dalam menghasilkan karyawan yang berkompeten dan fungsional sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Apabila karyawan tidak merasa puas atas keadaan diperusahaan, mereka akan melakukan hal-hal negatif seperti mangkir dari pekerjaannya, melanggar peraturan yang berlaku diperusahaan serta berdemonstrasi menuntut keinginan mereka dipenuhi. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka perusahaan harus dapat menciptakan motivasi kepada organisasi para karyawannya.

Salah satu hal yang dapat menciptakan motivasi tersebut adalah melihat gaya komunikasi pemimpin untuk menempatkan pada suatu jabatan agar menghasilkan suatu tingkat kinerja yang maksimal dan agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjalannya aktivitas. Dengan komunikasi, aktivitas apapun pasti terjadi baik antar individu, kelompok, maupun organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal

yang berkaitan dengan komunikasi sehingga kita sebagai generasi calon pimpinan organisasi dapat mejadi pemimpin yang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Berbicara tentang kesesuaian gaya komunikasi pemimpin yang mempengaruhi motivasi kerja, peneliti tertarik pada PT. Nusantara Card Semesta atau yang biasa disebut PT.NCS, adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi. Melayani jasa pengiriman sejak tahun 1994, dengan hanya sepuluh karyawan pertama yang membantu melakukan pengiriman. Awal berdirinya hanya melayani *corporate* hingga 2005 membuka usaha ritel untuk memperluas jangkauan pengiriman dengan total cabang 70 kantor di seluruh Indonesia yang memiliki karyawan hingga sekitar 10.000 orang. Siap membantu untuk melakukan pengiriman paket ke seluruh Indonesia yang terjangkau oleh cabang-cabang PT. NCS. Dengan fasilitas beranggotaan ASPERINDO (Asosiasi perusahaan Jasa Ekspres Indonesia), Garuda Airline Cargo Agent, KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia) juga Kurir dan Armada Motor, Truk, dan Van milik perusahaan untuk menjamin kualitas pengiriman. Kantor Pusat PT. NCS terletak di Jalan Brigjen Katamso No. 7, Jakarta Barat, maka dari itu dinamakan NCS Katamso yang memiliki total 121 karyawan yang membantu mengelola data center.

Menjadi karyawan pusat yang pastinya berlokasi di Kantor pusat pasti akan selalu berhubungan langsung dengan pemimpin perusahaan. Melaporkan setiap hasil kerja yang sudah dilakukan, berupa data penjualan, pengiriman, maupun hasil kepuasan dan ketidakpuasan pelanggan. Bagaimana mereka termotivasi untuk bekerja lebih baik agar mendapat hasil yang lebih baik juga sangat berpengaruh dari bagaimana gaya berkomunikasi seorang pemimpin diperusahaan tersebut.

Beberapa permasalahan di PT. NCS Katamso yaitu : Gaya komunikasi pemimpin PT NCS Katamso cenderung demokratis tapi ada kalanya bisa menjadi otoriter. Ketidakstabilan ini kadang membuat beberapa karyawan merasa tidak termotivasi untuk bekerja, karena adanya pergantian pemikiran dari pemimpin. Saat pemimpin memberikan perintah pertama kali, kita sebut saja perintah "A" beberapa hari kemudian perintah tersebut berubah menjadi "B". Maka dari itu peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh kesesuaian gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. NCS pusat yaitu Katamso ini.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang di atas, komunikasi pimpinan PT. NCS yang masih kurang stabil menjadikan karyawan kebingungan dalam mengambil langkah untuk bekerja. Para Karyawan harus menyesuaikan dengan gaya komunikasi pimpinan yang berubah-ubah. Kemarin pimpinan selalu mengendalikn gerak karyawannya, dengan

membatasi, memaksa dan mengatur perilaku, pikiran dan tanggapan karyawan. Mungkin hari ini lebih pengertian dengan adanya timbal balik dengan saling bertukar pikiran dengan karyawannya. Mungkin juga besok lebih terstruktur dengan adanya hitam di atas putih agar lebih memantapkan perintah, atau lebih agresif, atau lebih mendengarkan karyawannya dengan menerima saran, atau lebih dengan gaya komunikasi pimpinan yang tidak adanya interkasi sama sekali dengan karyawannya karena ada suatu masalah.

Berdasarkan keterangan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Gaya Komunikasi Pimpinan PT. NCS Katamso?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan PT. NCS Katamso?
3. Apakah Kesesuaian Gaya Komunikasi Pimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. NCS Katamso?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Gaya Komunikasi Pimpinan PT. NCS Katamso
2. Motivasi Kerja Karyawan PT. NCS Katamso
3. Pengaruh kesesuaian gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. NCS Katamso.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Secara teoritis

Mengaplikasikan teori yang saya dapat selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Esa Unggul fakultas Ilmu Komunikasi jurusan Hubungan Masyarakat.

1.4.2 Secara Akademis

Bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan pengembangan ilmu pengetahuan baik yang berhubungan dengan Ilmu Komunikasi.

1.4.3 Secara Praktis

Peneliti dapat mengerti dan mengetahui kesesuaian gaya komunikasi pimpinan dalam mewujudkan motivasi kerja yang ada di PT. NCS Katamso, dengan mengaplikasikan teori yang diajarkan pendidik saat perkuliahan. Dapat dijadikan pengalaman yang bermanfaat didunia kerja nantinya.