

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seiring perkembangan era globalisasi, organisasi dapat dikatakan sukses dan berhasil apabila memiliki seorang “pemimpin” yang dapat mengatur dan membawa organisasi tersebut kearah yang lebih baik, karena pemimpin merupakan inti manajemen dari suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:12) “pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk menginstruksikan orang lain dan mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya dalam mencapai suatu tujuan”. Pemimpin merupakan seseorang yang bertanggungjawab dalam mencapai tujuan organisasi serta kesejahteraan publiknya (internal maupun eksternal). Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin yang memiliki gaya komunikasi yang baik dan dapat mengimplementasikan kedalam kepemimpinannya akan menjadi salah satu faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

Gaya komunikasi merupakan perilaku atau cara komunikasi yang digunakan individu untuk menyampaikan tanggapan dalam suatu kondisi tertentu. Seorang pemimpin sangat memerlukan gaya komunikasi dalam kepemimpinannya karena gaya komunikasi digunakan untuk menyampaikan arahan, tugas atau instruksi kepada bawahannya. Sedangkan kepemimpinan merupakan sebuah perilaku yang digunakan oleh individu pada saat individu tersebut ingin mencoba mempengaruhi atau mengubah pola perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang sesuai dengan budaya kerja perusahaan secara tidak langsung akan mendukung peningkatan motivasi kerja karyawan, sukses tidaknya karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Selain gaya komunikasi dalam kepemimpinan, faktor motivasi kerja karyawan juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan, karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam

mengerjakan suatu tugas atau perintah dari pimpinan, maka karyawan tersebut akan menghasilkan *output* atau hasil kinerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Hal ini juga didukung oleh Wlodkowski dalam Syamsu (2017:83), beliau memaparkan istilah motivasi sebagai suatu kondisi yang memicu perilaku tertentu yang dapat menimbulkan sebuah arahan dan ketahanan (*persistence*) terhadap tingkah laku tersebut. Beberapa penjelasan ini mengandung nilai behaviorisme. Seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai panutan oleh karyawannya apabila ia bisa merangkul dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan baik dalam kondisi seperti apapun.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa pemimpin dan gaya komunikasi dalam kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja bawahannya sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memajukan sebuah organisasi/perusahaan. Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI) merupakan sebuah lembaga pemerintahan non kementerian yang memiliki tugas utama yaitu melaksanakan tugas pemerintahan terutama dalam bidang pencegahan, pemberantasan, penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, precursor dan bahan adiktif lainnya. Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek di Biro Humas dan Protokol BNN RI berlokasi di Jalan MT Haryono Nomor 11, Cawang Jakarta Timur. Biro Humas dan Protokol BNN RI terdiri dari 3 divisi yakni, bagian peliputan, layanan informasi dan perpustakaan; bagian publikasi dan media sosial; dan bagian protokol dan hubungan antar lembaga. Tugas utama humas BNN RI yaitu mengedukasi serta menjaga hubungan baik antara publik (internal maupun eksternal) dengan perusahaan melalui publikasi berisi tentang P4GN (Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba).

Permasalahan yang ditemukan, selama tahun 2020 semua perusahaan dan organisasi di dunia khususnya di Indonesia mengalami krisis organisasi yang disebabkan oleh virus *severe acute respiratory syndrom coronavirus 2* (SARS-CoV-2) atau Covid-19. Tingkat penularan *Corona Virus* di Indonesia terutama di DKI Jakarta semakin lama kian meningkat, dilansir dari portal berita online

Kompas.com per tanggal 20 Desember 2020, DKI Jakarta tercatat sebagai pemegang jumlah kasus tertinggi sejak pandemi di Indonesia dengan jumlah 1.899 kasus. Untuk mengantisipasi hal tersebut, Biro Humas dan Protokol BNN RI menerapkan sistem kerja secara bergantian (*switching*). Sistem kerja *switching* merupakan sistem kerja yang dilakukan secara bergantian antar karyawan.

Biro Humas dan Protokol BNN RI menerapkan sistem kerja *Switching* dengan kapasitas 50% : 50% dimana setiap karyawan mendapatkan jam kerja 3 hari WFO dan 2 hari WFH per minggunya. WFO (*Work From Office*) merupakan sistem kerja dari kantor, karyawan yang mendapatkan jam kerja WFO harus bekerja di kantor seperti biasa dan mengunggah hasil kerja mereka di aplikasi Trello, sedangkan untuk WFH (*Work From Home*) merupakan sistem kerja dari rumah, dimana karyawan yang mendapatkan sistem kerja WFH harus bekerja dari rumah dan harus mengunggah hasil kerja mereka di aplikasi Trello. Trello merupakan sebuah aplikasi kolaborasi yang memungkinkan para pengguna untuk mengatur berbagai proyek dalam satu tempat, melalui aplikasi Trello semua pengguna mengetahui apa yang dikerjakan dan siapa yang mengerjakan proyek tersebut. Sistem kerja *switching* dilakukan agar adanya jarak (*space*) saat bekerja sehingga dapat meminimalisir terjadinya penularan Covid-19. Dengan adanya sistem kerja *switching*, pimpinan di Biro Humas dan Protokol BNN RI harus menyampaikan informasi baik berupa instruksi atau perintah kepada karyawannya melalui media (*mediated communications*) yaitu melalui Zoom Meeting setiap harinya dan dihadiri oleh seluruh karyawan (WFH dan WFO).

Selama diterapkannya sistem kerja secara bergantian (*switching*), kinerja karyawan mengalami penurunan, hal tersebut diketahui karena ada beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Berdasarkan masalah yang ditemukan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan gaya komunikasi pimpinan Biro Humas dan Protokol BNN terhadap motivasi kerja karyawan selama masa pandemi Covid-19 dengan judul “*Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol BNN RI Melalui “Switching Program” Selama Masa Pandemi*”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat disimpulkan bahwa peranan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu *“Sejauh Mana Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biro Humas dan Protokol BNN RI Melalui “Switching Program” Selama Masa Pandemi”*

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu,

1. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di biro humas dan protokol BNN RI melalui “switching program” selama pandemi covid-19.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di biro humas dan protokol BNN RI melalui “switching program” selama pandemi covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam dua aspek yaitu,

1.4.1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan wawasan pembaca dalam memahami teori-teori tentang gaya komunikasi pimpinan dan motivasi kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai sarana dan prasarana untuk mempelajari dan memberikan informasi tentang hubungan gaya komunikasi seorang pemimpin terhadap motivasi kerja karyawannya guna dapat dipraktikan oleh pembaca di kemudian hari.