

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan dalam upaya menjalankan usahanya dibutuhkan suatu aturan yang terstruktur dan sistematis sehingga mampu memberikan arah serta menyatukan unsur-unsur yang terdapat dalam perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan tersebut bisa tercapai. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besarmaupun kecil. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Media massa, baik elektronik maupun cetak, seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Menurut Hasibuan (2016:10) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi

manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan, tanpa pemimpin yang kompeten serta mampu memberikan motivasi yang bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, hubungan antara tujuan perorangan dengan tujuan organisasi mungkin menjadi lemah. Kondisi tersebut dapat menimbulkan situasi dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukan dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan gaya kepemimpinan. Teori gaya kepemimpinan dalam penelitian ini di antaranya adalah teori gaya kepemimpinan otoriter, gaya pemimpin partisipatif dan gaya kepemimpinan delegatif yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:172). Gaya kepemimpinan otoriter adalah segala kebijakan dan keputusan terpusat pada pemimpin. Artinya bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta menyumbangkan saran, ide dan serta masukan dalam rangka pengambilan keputusan. Selanjutnya gaya kepemimpinan delegatif adalah pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas karena bawahan tersebut dianggap memiliki kemampuan serta tingkat kematangan

yang tinggi. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*) Mangkunegara (2017:61). Sedangkan Hasibuan (2016:141) mengatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Walaupun kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas cukup baik namun tidak didukung dengan motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula. Kinerja karyawan salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bekerja. Kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja. Motivasi dan kemampuan yang dimiliki seseorang merupakan faktor pembentuk utamanya.

Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan dan pemecahan. Beberapa masalah nyata dari sistem penilaian kinerja sehingga belum berjalan sebagaimana mestinya berkaitan dengan : kurangnya kesepakatan tentang aspek-aspek kinerja yang akan diukur, tidak realistisnya harapan yang diukur menjadi tujuan dan dapat dihitung dan kegagalan menggunakan hasil penilaian sebagai dasar penting pembuatan keputusan bagi pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau

prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Disinilah pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin dan Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Disinilah pentingnya sinergi yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk menjalin komunikasi yang harmonis, sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan rasa saling peduli satu sama lain. Karena dibalik keberhasilan pemimpin tentu karena adanya dukungan yang baik dari bawahannya. Sebaliknya juga keberhasilan seorang bawahan tidak terlepas dari pengaruh seorang pemimpin.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga menghasilkan (*output*) optimal. Dalam perusahaan jasa pelayanan dilakukan oleh karyawan atau dalam hal ini adalah sumberdaya manusia sebagai salah satu aset yang tidak dapat diukur dengan uang (*intangible asset*). Dalam rangka beradaptasi dengan persaingan global yang sudah dijelaskan sebelumnya, banyak perusahaan dewasa ini melakukan usaha strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai salah satu *intangible asset*. PT Indodaya Cipta Lestari merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Elektronik (UPS dan Stabilizer) yang berhubungan dengan Komputer dan Power Supplay. Saat ini PT Indodaya Cipta Lestari sudah memiliki karyawan lebih dari 50 karyawan yang sudah dipekerjakan secara local dan telah mengembangkan program Divisi untuk mengendalikan mutu produk, dan menciptakan inovasi terbaru terhadap program-program yang menjadi tujuan perusahaan.

Jika organisasi atau perusahaan menjadi lebih besar dan kompleks, akan muncul pula tekanan-tekanan yang lebih besar terhadap setiap karyawan. Tekanan-tekanan organisasi ini akan menjadi semakin berat, mengingat perusahaan-perusahaan sekarang dan yang akan datang berjuang untuk berkompetisi dalam pasar dunia yang semakin kompetitif. PT Indodaya terus berupaya untuk memberikan dan mengembangkan produk-produk yang bermanfaat bagi

masyarakat, melalui sebuah solusi dan inovasi terbaik untuk sistem tenaga listrik di Indonesia. Dengan mengembangkan tujuan untuk terus bekerja keras, dan menjadi Produsen utama bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan (*reward*) terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi atau perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan atau manajer, ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai dengan hierarki. Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan tujuan mengetahui variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT Indodaya Cipta Lestari.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah gaya komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT Indodaya Cipta Lestari?".

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT Indodaya Cipta Lestari.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Selain tujuan penelitian yang ingin dicapai, di lain pihak ada manfaat dari penelitian ini yang diharapkan dapat berguna bagi Universitas Esa Unggul, dan bagi perusahaan PT. Indodaya Cipta Lestari, yakni:

1. **Manfaat Akademis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menjadi suatu informasi yang berguna bagi perkembangan Ilmu Komunikasi Universitas Esa Unggul yang sejalan dengan bidang konsentrasi Hubungan Masyarakat, khususnya yang berhubungan dengan gaya komunikasi pimpinan dan motivasi kerja karyawan.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini penulis harap dapat diterima dan berguna bagi perusahaan PT. Indodaya Cipta Lestari dalam menangani gaya komunikasi pimpinan yang baik dan dapat memotivasi para karyawan guna untuk meningkatkan kinerja PT. Indodaya Cipta Lestari.