

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Komunikasi sangat penting dalam kehidupan manusia, tidak hanya sebagai sarana penyampaian informasi, pemikiran, gagasan atau pemikiran saja, akan tetapi komunikasi juga digunakan sebagai alat untuk mengajak atau mempengaruhi orang lain, dan dapat juga digunakan sebagai sarana interaksi untuk mencapai tujuan yang sama dari individu, kelompok, perusahaan dan komunitas.

Komunikasi juga sangat penting bagi organisasi, jika hubungan komunikasi internal baik atau perkembangannya harmonis maka dapat dikatakan organisasi tersebut berhasil namun sebuah organisasi yang sampai pada titik dimana komunikasi dalam organisasi tidak seefektif yang seharusnya, maka organisasi itu tidak akan berfungsi efektif.

Organisasi adalah suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidakpastian yang dihadapinya dapat dikatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum (Arni, 2009:24).

Sebagaimana disebutkan di atas, organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari departemen yang saling terkait. Jika salah satu departemen terganggu, maka akan berdampak juga pada departemen lain. Dalam hal ini komunikasi di dalam organisasi bertujuan untuk menjalin saling pengertian dan kesamaan pengalaman antar anggota organisasi, yaitu hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya atau antara atasan dan bawahan.

PT. Sarana Indah Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kertas (*stationary*) yang didirikan pada tahun 2019 peneliti tertarik untuk meneliti karena ingin mengetahui pengaruh iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan yang baru didirikan

Sebagai salah satu perusahaan yang baru didirikan banyak tantangan yang harus dihadapi agar terus dapat berkembang diantara banyaknya *competitor* terdahulu. PT. Sarana Indah Mandiri harus mampu menciptakan *value* agar dapat bersaing dan menjadi perusahaan terdepan dibidang kertas (*stationary*)

Suasana atau kondisi kerja masing-masing perusahaan pasti akan berbeda, suasana kerja yang baik dan menyenangkan akan membuat karyawan betah dan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka tidak mampu memaksimalkan potensinya. Situasi dalam sebuah perusahaan ini sering disebut dengan iklim organisasi. Istilah iklim di sini adalah metafora.

Menurut Wahyuddin dalam Mahardikwanto (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, budaya, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, kompensasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu akan berpengaruh sesuai fakta yang terjadi, ada yang berpengaruh secara dominan dan yang berpengaruh tidak dominan.

Peranan seorang pemimpin sangat diperlukan agar tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang yang ditekuninya pada setiap organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawannya untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya yang disesuaikan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi faktor yang dapat menunjang berlangsungnya proses kepemimpinan yang efektif dan menciptakan kinerja kerja yang baik pula.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002:224), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu kurangnya koordinasi yang terjadi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain tentunya juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi dalam instansi tersebut.

Meningkatnya penjualan di PT.Sarana Indah Mandiri tidak selaras dengan hubungan komunikasi yang terjalin antar sesama karyawan maupun karyawan antar pimpinan karena dalam dua tahun terakhir ini sekitar 30% dari jumlah karyawan yang ada sejak perusahaan didirikan memilih untuk mengundurkan diri dari PT.Sarana Indah Mandiri dan melanjutkan karir di perusahaan lain.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indah Mandiri”**.

Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indah Mandiri?
- 2) Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Indah Mandiri?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Indah Mandiri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Indah Mandiri.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Teoretis
Manfaat akademis dari penelitian ini adalah menambah referensi dan perbandingan mengenai penelitian tentang pengaruh-pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Manfaat Praktis
Penelitian kuantitatif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang baik bagi para praktisi dan pelajar studi Ilmu komunikasi tentang Iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan dari PT. Sarana Indah Mandiri, sehingga ini dapat menjadi pengetahuan dan acuan untuk memahami kinerja karyawan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi