

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan komunikasi tidak terlepas dari kehidupan manusia, hal ini dikarenakan pada dasarnya manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan senantiasa membutuhkan orang lain dalam hidupnya. Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian pesan antara pengirim (komunikator) dan penerima (komunikan) yang bertujuan untuk memberikan informasi, merubah sikap atau perilaku dan dilakukan baik secara langsung (lisan) maupun tidak langsung dengan cara menggunakan perantara berupa media sebagai penyampaian pesannya. Proses interaksi ini melahirkan berbagai komponen individu, kalangan masyarakat, serta institusi maupun organisasi dengan sistem kepemimpinan. Seorang pimpinan secara rutin berkomunikasi dengan staffnya untuk menyampaikan berbagai informasi yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan. Dalam hal ini, seorang pimpinan dituntut untuk dapat berkomunikasi lebih baik daripada staffnya agar informasi yang disampaikan lebih jelas dan akhirnya berdampak pada keefektifan lingkungan kerja.

Tidak dapat dipungkiri bahwasannya komunikasi merupakan hal yang sangat penting bagi manusia terutama di dalam suatu organisasi. Menurut Louis A. Allen, organisasi merupakan proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan (Effendhie, 2011).

Dalam sebuah organisasi, pertukaran pesan selalu akan terjadi dan pertukaran pesan tersebut dilakukan melalui pola komunikasi. Menurut Effendy, pola komunikasi adalah suatu proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Pola komunikasi adalah suatu gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya (Soejanto dalam Apriani & Fitriawati, 2020)

Setiap pengoperasian organisasi tidak terlepas pada komunikasi yang memungkinkan para anggota dalam organisasi untuk saling bertukar pikiran tentang tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasinya. Melalui komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan efektif, begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menyebabkan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, perlu adanya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan kepada seluruh jaringan yang ada didalam organisasi.

Kemampuan berkomunikasi seorang pimpinan memegang peranan penting karena seorang pimpinan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Pimpinan lah yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi

berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan. Seorang pimpinan memiliki caranya tersendiri dalam hal memimpin. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya bisa dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kinerja sendiri menurut Gibson, merupakan hasil kerja secara individu yang menjadi dasar dalam kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen. Sedangkan menurut Colquitt, kinerja adalah nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja dapat digunakan oleh perusahaan sebagai acuan dalam melaksanakan penilaian dan evaluasi kerja (Kasmir, 2016).

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik, karena peran manajemen atau pimpinan sangat penting di dalam suatu perusahaan. Masalah yang sering ditemukan pada perusahaan adalah terjadinya konflik-konflik besar maupun kecil di antara pekerjaan atau konflik pekerja dengan pimpinan, kesalahpahaman, terjadinya iklim kerja tidak menyenangkan, motivasi kerja yang rendah dan sebagainya. Hal tersebut disebabkan bukan hanya karena faktor upah kerja, jabatan dan sebagainya tetapi juga faktor kebuntuan komunikasi, faktor terhambatnya aspirasi yang tidak tersalurkan sehingga perusahaan menemui berbagai hambatan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan melihat begitu pentingnya proses komunikasi dalam sebuah organisasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna mengetahui bagaimana pola komunikasi pada perusahaan PT. Erik Maju Jaya yang merupakan salah satu perusahaan dibidang penyedia jasa manajemen sumber daya manusia yang melayani kebutuhan perusahaan dengan menyediakan layanan tenaga kerja (*outsourcing*) sementara maupun kontrak.

Melalui wawancara dengan pimpinan dan juga HRD PT Erik Maju Jaya, karyawan yang dikategorikan memiliki kinerja yang baik apabila karyawan tersebut telah memenuhi target dari *Standard Operating Procedure* (SOP) yang sudah ditetapkan oleh PT Erik Maju Jaya yang kemudian nantinya akan dilakukan penilaian dalam per-tiga bulan sekali. Berdasarkan pada data penilaian kinerja karyawan di PT Erik Maju Jaya periode 2021-2022 yang peneliti peroleh dari HRD, dari keseluruhan karyawan dengan total 127 orang, terdapat 13 orang mendapatkan penilaian kurang baik dan 3 orang mendapatkan penilaian tidak baik karena belum memenuhi standar kriteria penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan 114 orang karyawan lainnya memiliki penilaian kinerja yang baik karena telah memenuhi target kriteria penilaian yang sudah ditetapkan perusahaan PT Erik Maju Jaya. Berikut ini adalah data kinerja karyawan PT Erik Maju Jaya periode 2021-2022:

Gambar 1.1
 Penilaian Kinerja Karyawan
 Sumber: dokumen perusahaan PT. Erik Maju Jaya

Pola komunikasi yang efektif sudah sepatutnya sangat dibutuhkan didalam proses kepemimpinan, namun terdapat sebuah problematika yang muncul dengan diupayakannya kondisi tersebut agar berlangsung dengan baik. Oleh karena itu, agar segala tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan baik dan tidak menemui hambatan atau kendala, diperlukan suatu proses komunikasi berupa pola komunikasi yang mampu menjadi alat dan jembatan menyamakan persepsi dan saling bekerjasama sehingga pengelolaan komunikasi akan mampu menghindari suatu konflik, kesalahpahaman, kesalahan informasi dan sebagainya. Karena faktor pola komunikasi menjadikan faktor yang berperan dalam menyatukan informasi untuk saling bekerjasama oleh semua pihak yang terlibat dalam perusahaan, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Pola Komunikasi Antara Pimpinan dan Bawahan Dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan di PT Erik Maju Jaya.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah adalah “Bagaimana penerapan pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam mempertahankan kinerja karyawan di PT Erik Maju Jaya?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penerapan pola komunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam mempertahankan kinerja karyawan di PT Erik Maju Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sebagai tambahan referensi dalam perkembangan kajian keilmuan, khususnya dalam bidang ilmu komunikasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi pertimbangan dan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan PT Erik Maju Jaya.