

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah bagian penting pada organisasi. Tiap kegiatan yang terjadi, tidak lepas dari campur tangan manusia. Dapat diartikan, berhasil dan gagalnya sebuah organisasi didasari dari faktor sumber daya manusianya. Faktor tersebut ialah keseluruhan orang yang memiliki keterlibatan dalam seluruh kegiatan organisasi, baik yang memiliki jabatan tinggi ataupun anggota divisi. Kedua unsur tersebut diharuskan untuk bisa bekerjasama dalam bentuk komunikasi ataupun dalam bentuk kerjasama yang lain.

Dengan berkembangnya jaman, komunikasi dianggap sebagai bagian penting dan menjadi atensi khusus bagi pihak manajemen. Namun, pendapat dari T. Hani Handoko (2014:269), komunikasi ialah alat manajemen untuk sampai pada visi yang telah ditentukan dan berdampak pada hasil akhir yang akan tercapai.

Kata *human capital* sebagai pengganti istilah sumber daya manusia (SDM) masih awam bagi para pelaku usaha, namun peran SDM sangat penting bagi masa depan perusahaan. Dalam semua bentuk atau visinya, sebuah organisasi didirikan atas dasar visi untuk kemaslahatan semua orang dan pada pelaksanaannya diorganisir manusia. Oleh karena itu, manusia adalah faktor strategis pada keseluruhan aktivitas organisasi dan sebagai langkah handal dalam mengorganisir SDM, hal tersebut harus dilaksanakan oleh *human capital*. Kemampuan perusahaan dalam mengelola aset pengetahuan merupakan kunci yang memengaruhi suksesnya perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat melakukan persaingan dengan menggunakan kelebihan yang mereka miliki melalui inovasi baru yang berasal dari modal intelektual mereka.

Schermerhon (2005) mengungkapkan bahwa *human capital* dapat didefinisikan sebagai nilai ekonomi yang memiliki keterkaitan dengan keterampilan, wawasan, ide, inovasi, energi, dan komitmen. Sedangkan *human capital* adalah percampuran dari wawasan, keterampilan, inovasi, dan *skill* suatu orang dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga bisa menghasilkan sebuah nilai untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Penciptaan nilai tambah yang diberikan oleh *human capital* dalam menjalankan misi dan tugasnya akan membawa hasil yang berkelanjutan bagi organisasi di masa depan.

Sumber daya manusia mampu untuk berkembang jika terdapat dinamika pada lingkungan bisnis dan perkembangan pada ilmu pengetahuan. Kemampuan melakukan inovasi dan kewiraswastaan, keunikan kualitas, memiliki keahlian khusus, melakukan layanan yang berbeda dan mampu meningkatkan produktivitas merupakan hal yang bisa dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. (Mathis, 2003).

Hal tersebut merupakan kelebihan sumber daya manusia yang dibandingkan dengan faktor produksi pada strategi persaingan. Sebagian besar perusahaan memomorduakan perhatian terhadap sumber daya manusianya sebagai faktor produksi utama dibanding dengan faktor produksi lain seperti uang, teknolongi, dan modal. Sebagian besar pimpinan perusahaan tidak menyadari bahwa perusahaan yang memiliki keuntungan besar bisa didapatkan dari sumber daya manusianya dikarenakan kegiatan perusahaan dianggap hanya dari sudut pandang bisnis. Mereka jarang untuk melihat perusahaan sebagai unit ilmu pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau nilai bisnis yang unik yang menjadikan produk dan layanan yang dihasilkan memiliki pembeda dengan pesaing.

Penyampaian informasi dari seseorang dan menerima pesan dari orang lain atau sejumlah orang dengan berbagai efeknya dan melalui peluang untuk memberikan tanggapan secepatnya merupakan pengertian dari komunikasi interpersonal (Devito dalam Junaidi, 2013:5). Komunikasi interpersonal juga diartikan sebagai kegiatan komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih secara langsung (Cangara, 2012: 36). Sedangkan Effendi (dalam Junaidi, 2013: 5) mendefinisikan komunikasi interpersonal merupakan kegiatan menyampaikan informasi dari satu orang ke penerima informasi oleh sejumlah orang dengan memiliki bermacam efek dan dengan peluang memberikan *feedback* secepatnya.

Hoy dan Miskel (2014) menyatakan hubungan pemimpin dan bawahan dapat direpresentasikan dari jauhnya para pemimpin bida diterima dan dihormati didalam kelompok. Kualitas hubungan pemimpin dan bawahan didasari atas rasa menerima karakteristik diri pemimpin termasuk bagaimana pemimpin memerlakukan para bawahannya. Hal ini adalah penentu utama daya terima dari dampah yang dapat diberikan pimpinan terhadap bawahannya dalam hal menghasilkan kepuasan kerja. Jika hubungan dalam kelompok baik, visi dari kelompok tersebut akan mudah untuk tercapai, naum sebaliknya jika terdapat perpecahan dalam kerjasama tersebut maka visi yang sudah ditentukan akan sulit untuk dicapat.

PT Intigarmindo Persada adalah perusahaan pakaian jadi yang berdiri dari tahun 1908 dengan menggunakan merek asli Spanyol (Lois Jeans).PT Intigarmindo Persada memiliki landasan pada setiap kegiatan bisnisnya melalui penerapan visi dan misi serta kebudayaan yang menjadi pedoman tiap karyawannya untuk mencapai produksi yang maksimal dan terbaik bagi konsumen. Pada perkembangan perusahaannya, PT Intigarmindo Persada memiliki filosofi bahwa karyawan merupakan sebuah keluarga besar. Hal tersebut menjadi alasan karyawan dapat merasa puas untuk bekerja pada perusahaan ini dan mereka merupakan salah satu bagian yang dieprhatikan khusus oleh PT Intigarmindo Persada.

Sebagai pemimpin, mereka harus memiliki kemampuan untuk melakukan komunikasi secara terbuka dalam kaitannya dengan pekerjaan atau masalah perudahaan, untuk keuntungan dan kemajuan bersama. Pemimpin juga diharuskan untuk dapat mengamati, memahami, dan memberikan solusi atas kondisi yang dialami oleh para paryawan dilingkungan kerja. Oleh karena itu, ketika pimpinan mampu untuk melakukan hal-hal tersebut maka komunikasi menjadi terbuka bagi seluruh pihak dan kinerja karyawan dapat berjalan selaras.

Melalui keterbukaan komunikasi, karyawan bisa mendapat informasi penuh saat melakukan pekerjaan. Hal ini berimplikasi pada motivasi karyawan dan menyelaraskan kinerja dalam sebuah perusahaan. Peningkatan dan penurunan produktivitas tenaga kerja di sebuah perusahaan bisa disebabkan oleh tingkat efektifnya komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan karena hal tersebut merupakan unsur penunjang perusahaan untuk mencapai visi yang sudah ditentukan. Selain itu diperlukan juga kerjasama yang baik yang didalamnya terdapat komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan.

Adapun urgensi penelitian ini dilakukan yaitu dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat penting karena menjadi faktor penentu keberhasilan/kesuksesan suatu perusahaan tersebut. Dengan begitu, maka diperlukan adanya suatu penelitian demi meyakinkan kemajuan suatu perusahaan serta menjadi saran bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan kemajuan perusahaan itu sendiri. Sebagai upaya untuk mengamati besar dampak dari komunikasi yang nyata terhadap kinerja karyawan PT. Intigarmindo Persada, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk Tugas Akhir yang berjudul: **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intigarmindo Persada”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komunikasi interpersonal pimpinan PT. Intigarmindo Persada?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Intigarmindo Persada?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Intigarmindo Persada?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal pimpinan PT. Intigarmindo Persada.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Intigarmindo Persada.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Intigarmindo Persada.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT Intigarmindo Persada dalam melakukan komunikasi yang baik guna untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya terutama dengan menggunakan komunikasi pimpinan yang efektif.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.