

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Komunikasi adalah sarana yang paling penting bagi setiap manusia. Melalui komunikasi manusia dapat mengerti dirinya sendiri, mengerti tentang orang lain, mengerti tentang lingkungan sekitarnya, mengetahui tempat dan cara kehadirannya di masyarakat dan serta hubungannya dengan sesama di sekitarnya. Melalui komunikasi ada informasi yang disampaikan, informasi yang harus dipahami tidak hanya oleh komunikator tapi juga komunikan. Agar dapat saling memahami harus ada jalur komunikasi yang terjalin baik.

Dalam organisasi peran komunikasi sangat penting, karena hakekat dari organisasi adalah proses penyampaian tujuan untuk bekerja dengan atau melalui orang lain. Tidak mungkin seorang pimpinan organisasi atau manajer perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif tanpa berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya.

Pimpinan dalam melaksanakan tugasnya tidak sendiri, tetapi selalu memerlukan bantuan dari orang lain. Oleh karena itu pimpinan harus dapat menggerakkan tujuan karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini timbul kesulitan karena setiap manusia khususnya karyawan memiliki kepentingan dan keinginan yang berbeda-beda. Pimpinan memiliki tanggung jawab untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, menuntut adanya cara atau bentuk kepemimpinan tertentu. Gaya

kepemimpinan dari seorang pimpinan disuatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap penentuan tujuan dari perusahaan tersebut.

Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi interaksi kerjasama antara dua orang atau lebih dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Kepemimpinan menentukan arah dan tujuan serta membimbing dalam melaksanakan pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja dan karyawan akan lebih bersemangat ketika bekerja. Semangat karyawan dapat menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan karena semangat kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih baik. Kesalahan dalam kepemimpinan akan mengakibatkan kegagalan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. (Hasibuan, 2000:199)

Oleh sebab itu, perusahaan harus memandang karyawan sebagai sumber daya yang potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Bagaimanapun maju-mundurnya suatu perusahaan turut ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia

yang ada didalamnya. Motivasi kerja karyawan akan menentukan prestasi sebuah perusahaan secara menyeluruh.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka harus terjalin kerjasama yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan harus dapat memimpin dan mengarahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga karyawan dapat mengerti dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam melaksanakan tugasnya, setiap karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi merupakan cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Rivai (2005:457), menyimpulkan motivasi sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai, serta sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan, seperti menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, menjalin hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja, memberikan informasi mengenai program kerja dan tujuan organisasi, memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan aspirasi, baik berupa keluhan, pertanyaan, pendapat, maupun tanggapan, melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Berhasil tidaknya usaha pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan dapat dilihat dari pelimpahan pekerjaan kepada bawahannya yang selalu tepat waktu dan tidak ada penundaan dalam mengerjakannya, tingkat absensi yang dapat ditekan serta yang paling utama adalah tidak terjadinya pemogokan yang terjadi dalam suatu perusahaan akibat dari ketidakpuasan karyawan terhadap pemimpinnya yang dianggap sangat merugikan perusahaan.

PT. Duta Aneka Powerindo terdiri dari 4 divisi kerja, yaitu divisi umum, divisi proyek, divisi keuangan dan divisi logistik. Masing-masing divisi mempunyai manajer yang membawahi beberapa karyawan. Masing-masing divisi mempunyai kebijakan internal sendiri-sendiri sesuai dengan kebijakan dari manajer divisi tersebut. Dalam proses kerjanya tidak lepas dari aktifitas komunikasi dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari pengamatan penulis, masing-masing manajer memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Sehingga proses penyampaian instruksi kepada bawahannya juga berbeda-beda.

Penulis mengamati bahwa di PT. Duta Aneka Powerindo, gaya kepemimpinan tiap manajer berbeda-beda. Ada yang memimpin bawahannya dengan penuh diktator, segala sesuatu harus sesuai dengan perintahnya, dan jika terjadi kesalahan, maka bawahannya ini langsung terkena sangsi. Ada pula yang memimpin bawahannya dengan penuh demokrasi, memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk bekerja dan merencanakan langkah-langkah penyelesaian

tugasnya sendiri walaupun manager tersebut masih sering memberikan masukan kepada bawahannya.

Dari gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, penulis melihat bahwa kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan berbeda-beda, ada yang rajin bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, ada juga yang santai sekali dalam melaksanakan pekerjaan dan ada juga yang selalu berusaha untuk mengeluarkan pendapat-pendapat atau ide atau terobosan baru untuk menunjang pekerjaannya.

Dari pengamatan diatas, penulis ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan manager di PT. Duta Aneka Powerindo dan bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Duta Aneka Powerindo

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka timbul pertanyaan dalam diri penulis, yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan manager di PT. Duta Aneka Powerindo ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Duta Aneka Powerindo ?

Dari pertanyaan-pertanyaan diatas,penulis menyusun rumusan masalah pokok penelitian sebagai berikut “Bagaimana gaya kepemimpinan manager dengan motivasi kerja karyawan di PT. Duta Aneka Powerindo ?”.

Sesuai dengan rumusan masalah pokok penelitian tersebut, penulis menetapkan judul skripsi ini sebagai berikut : **“Gaya kepemimpinan manager dan motivasi kerja karyawan di PT. Duta Aneka Powerindo”**.

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan manajer dan motivasi kerja karyawan di PT. Duta Aneka Powerindo antara lain :

1. Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan manajer di PT. Duta Aneka Powerindo untuk mewujudkan tujuan perusahaan.
2. Mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Duta Aneka Powerindo.

I.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis :

Penelitian ini ditujukan sebagai bahan masukan bagi perkembangan ilmu komunikasi pada umumnya dan kajian ilmu hubungan masyarakat pada khususnya, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

2. Kegunaan praktis :

Memberikan masukan kepada manajer PT. Duta Aneka Powerindo untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, dan motivasi kerja karyawan PT. Duta Aneka Powerindo.

I.5 Sistematika Penulisan

- BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian.

- BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian yang menjelaskan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah pokok penulis dan definisi konsep serta menjelaskan kerangka pemikiran penulis.

- BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian mengenai metode penelitian yang penulis gunakan berkaitan dengan masalah pokok penelitian penulis.

- BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memberikan gambaran dan penjelasan mengenai : sejarah perusahaan, tugas dan fungsi bagian-bagian. Bab ini juga menguraikan dan membahas hasil penelitian di lapangan yang terdiri dari formulasi data dalam tabel, pengolahan data dan kesimpulan dari analisis data.

- BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi sajian rangkuman yang merupakan kesimpulan dan saran atas hasil penelitian ini.