

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkomunikasi merupakan kebutuhan setiap manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan hampir tidak mungkin lagi jika ada seseorang yang dapat menjalankan hidupnya tanpa berkomunikasi dengan orang lain. Sebab tanpa berkomunikasi manusia tidak akan bisa menjalankan fungsinya sebagai pembawa amanah dari Allah S.W.T di muka bumi (khalifah).

Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita, komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai cara yang kompleks. Begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan komunikasi merupakan hal yang terpenting, karena komunikasi dan organisasi tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Komunikasi merupakan jembatan utama bagi sesuatu organisasi atau lembaga agar dapat terus berjalan. Melalui komunikasi, koordinasi dalam organisasi dapat dilakukan dan mempermudah dalam mencapai tujuannya.

“Komunikasi internal dalam organisasi atau lembaga bertujuan untuk mengusahakan agar para karyawan mengetahui apa yang sedang dipikirkan manajemen dan mengusahakan agar manajemen mengetahui apa yang sedang dipikirkan oleh para karyawannya. Komunikasi internal bertujuan untuk meningkatkan *sense of belonging* (rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi), memiliki rasa kebersamaan, komitmen, loyalitas karyawan pada lembaga yang tinggi (Moore, 1987:80).

Dengan demikian dapat diartikan komunikasi internal dalam organisasi harus berjalan secara efektif khususnya seluruh karyawan PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang, baik dari tingkat atasan hingga bawahan. Sistem komunikasi organisasi tersebut menyangkut pertunjukan dan penafsiran pesan diantara lusinan atau bahkan ratusan individu. Maka dari itu penulis menyadari pentingnya memperhatikan komunikasi organisasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan khususnya bagi PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang.

Di dalam organisasi kepemimpinan dan motivasi merupakan sebagian dari masalah-masalah yang paling sering dibahas dalam kebanyakan organisasi. Untuk menjaga hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan, perlu adanya komunikasi yang efektif dan keterbukaan dari para pimpinan ke bawahan sehingga akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan dan suatu keharmonisan. ‘Tujuan kepemimpinan disini lain adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi. Jadi pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan’ (Mulyana, 2005:276). Produktifitas yang rendah, kemangkiran, moral yang rendah, ketidakpuasan, dan kemunduran merupakan gejala-gejala tidak adanya motivasi. Bila para anggota organisasi gagal bekerja dengan cara yang dapat meraih hasil yang diinginkan, maka mereka dianggap tidak memiliki motivasi

Menurut J. Riberu (1992:1-2) kepemimpinan secara etimologi berasal dari kata “pimpinan” ditambahkan awalan “ke” dan akhiran “an”, maka kepemimpinan

dapat diartikan menjadi beberapa bagian yaitu : a) orang atau sekelompok orang yang memimpin; b) usaha memimpin; c) kemampuan dan kemahiran seseorang untuk memimpin; d) wibawa sang pemimpin.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa kepemimpinan bukan hanya kegiatan memimpin namun juga kemampuan menjalankan usaha tersebut dan adanya wibawa yang menyebabkan orang dianggap mampu memimpin. Dengan kemampuan yang dimiliki pemimpin, maka diharapkan dapat mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Maka dari itu sebagai perusahaan besar pimpinan dari seluruh bagian PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang tidak hanya dituntut untuk mencari keuntungan belaka, namun juga harus mempunyai komitmen untuk senantiasa memberikan motivasi kerja dan menjalin hubungan yang harmonis dengan seluruh karyawannya.

Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidaklah heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial,

dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut (Anoraga, 2003:77).

Bernadin (2001:143) yang dikutip oleh Sudarmanto (2009:08) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Maka dari itu penulis menyimpulkan pencapaian visi, misi, tujuan, serta target-target organisasi atau lembaga khususnya PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang, yang dilakukan pimpinan kepada bawahan tidak selamanya dapat berlangsung dengan lancar, konsisten, dan berkesinambung. Sering kali karyawanpun berkerja sesuai dengan interprestasinya masing-masing, sehingga berbeda dengan harapan organisasi atau lembaga. Kurang baiknya hubungan antara atasan dan bawahan juga berpengaruh pada pembentukan sikap dan perilaku karyawan terhadap aturan, nilai, dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi atau lembaga.

1.2 Rumusan Masalah

PT. Surya Toto Indonesia adalah penghasil barang-barang *sanitary, fitting, kitchen, & Vanity* terkemuka di Jepang yang didirikan pada tanggal 11 Juli 1977.

PT. Surya Toto Indonesia, Tbk mulai beroperasi dengan satu pabrik *sanitary* seluas 6,2 hektar di Serpong Tangerang, tepatnya di desa Pakulonan, Kecamatan Kabupaten Tangerang dengan dukungan 65 karyawan. Daerah tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa Kabupaten Tangerang dimasa yang akan datang merupakan akses ke ibu kota yang mudah dan strategis. PT. Surya Toto Serpong terus mengalami pertumbuhan sampai saat ini sehingga mendapat sertifikat dan Singapore Institute of Standart Industrial dan berhasil melakukan ekspor pertamanya pada tahun 1980 dan sampai saat ini. PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang telah meningkat dan berkembang sampai tahun 2014 PT. Surya Toto Indonesia, Serpong, Tangerang telah memperkerjakan sekitar 1412 karyawan.

PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang sudah menerapkan berbagai cara untuk berkomunikasi atau menyampaikan pesan khususnya dari para pimpinan bagian ke para bawahannya dalam hal memberikan motivasi kerja, baik bercakap secara langsung atau tidak langsung dengan menggunakan media seperti telephone, email, surat dan lain-lain. Dan diantara yang terlibat dengan kegiatan komunikasi harus memiliki kesamaan arti dan sama-sama mengetahui hal yang ingin dikomunikasikan, jika tidak demikian maka kegiatan komunikasi tersebut tidak akan berlangsung dengan baik dan tidak efektif.

Untuk itu peran para pimpinan/atasan bagian perusahaan sangat besar dalam menjalankan hubungan komunikasi organisasi kepada para bawahan, sehingga mampu memberikan informasi, motivasi, serta meningkatkan produktivitas kerja para bawahannya, dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan organisasi atau

perusahaan. Sejauh ini efektifitas komunikasi organisasi kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang belum pernah diteliti, apakah sudah baik atau belum baik maka dari itu penulis ingin meneliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya komunikasi pimpinan dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti : “Bagaimana Hubungan Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong Tangerang”.

Dari uraian di atas, penulis memutuskan untuk mengambil judul:

“Gaya Komunikasi Pimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong, Tangerang, Studi Korelasional”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan gaya komunikasi pimpinan PT. Surya Toto, Indonesia, Serpong, Tangerang.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Surya Toto, Indonesia, Serpong, Tangerang.
3. Untuk mendeskripsikan hubungan gaya komunikasi pimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Surya Toto Indonesia, Serpong, Tangerang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam akademis tentang gaya komunikasi pimpinan, dan motivasi kerja yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Serta meningkatkan kreatifitas dan profesionalitas agar mampu mempersiapkan diri dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi kepada praktisi tentang gaya komunikasi pimpinan, dan motivasi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Gambaran isi laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN : Terdiri dari, latar belakang masalah, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KERANGKA TEORI : Terdiri dari, tinjauan pustaka, landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN : Terdiri dari, metode penelitian, sumber data, sampel, tehnik pengumpulan data, validitas dan reabilitas, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN : Terdiri dari, gambaran umum objek penelitian, subjek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP : Terdiri dari, kesimpulan penelitian yang akhirnya membuahakan saran-saran yang penulis berikan untuk PT. Surya Toto Indonesia. Tbk, Serpong Tangerang.