

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seorang pemimpin bukan hanya menduduki jabatan saja, tapi harus dapat membuat karyawan menerima pemimpin tersebut sebagai atasannya antara lain dengan melakukan pendekatan yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan motivasi kerja karyawannya.

Jika dalam sebuah organisasi pemimpin tidak dapat mempengaruhi karyawannya, maka akan sulit untuknya mendapat dukungan agar tujuan organisasi dapat dicapai bersama-sama. Selain itu faktor komunikasi berperan penting dalam mempermudah pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk mengikuti apa yang diinginkan pemimpin.

Pentingnya seorang pemimpin dalam sebuah organisasi dapat dilihat ketika seorang pemimpin menjalankan fungsi dan peranannya di dalam organisasi seperti melakukan komunikasi satu arah dan komunikasi dua arah. Dalam sebuah organisasi setidaknya harus memiliki seorang pemimpin yang dirasa dapat memimpin dan

mengarahkan karyawannya dengan baik serta dapat berperan sebagai pemecah masalah dalam organisasinya dan dapat pula diandalkan.

Pemimpin yang memiliki karakter yang baik akan dapat menjadi teladan serta contoh bagi karyawannya, selain itu akan lebih dihormati dan disegani karyawan. Sedangkan pemimpin yang memiliki karakter yang kurang baik bisa membawa pengaruh yang buruk bagi karyawannya dan cenderung kurang disegani karyawan.

Banyak hal yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi karyawan, seperti menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan, menjaga hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja, memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyampaikan aspirasi, baik berupa keluhan, pertanyaan, pendapat, maupun tanggapan, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang baik di lingkungan kerja karyawannya.

Jika motivasi kerja karyawan dalam perusahaan menurun terus maka hal itu bisa berdampak buruk pada perusahaan yang bisa berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu hal yang bisa menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah aspek komunikasi. Jika seorang pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya maka bisa saja mempengaruhi motivasi kerja karyawannya di karenakan karyawan merasa tidak bisa berkomunikasi dengan nyaman oleh atasannya.

Dalam berkomunikasi seorang pemimpin harus bisa menempatkan dirinya agar ketika berkomunikasi dengan karyawan bisa berlangsung dengan baik seperti karyawan yang ingin menyampaikan pendapat mereka mengenai hal-hal yang bisa

berpengaruh terhadap kepentingan bersama setidaknya pada saat mendengarkannya diharapkan pemimpin bisa menerima jika memang ada masukan yang bisa diambil, tanpa perlu mementingkan jabatan atau posisi. Di sini bisa dilihat ketika pimpinan berkomunikasi dengan karyawannya apakah bisa berlangsung dengan baik atau malah sebaliknya, karena jika komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya bisa berlangsung dengan baik maka bisa dipastikan secara tidak langsung itu akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawannya.

Dalam berkomunikasi setiap pimpinan memiliki gaya yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan adalah tindakan atau sikap yang dilakukan seorang pimpinan terhadap bawahan atau karyawannya. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda-beda pada motivasi kerja. Pengaruh yang diberikan oleh masing-masing gaya kepemimpinan dapat dilihat dari motivasi karyawan di setiap divisi, maka dapat kita pahami bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada karyawan dalam memotivasi kerjanya.

PT. Guardian Pharmatama, adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang farmasi. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin maju, peranan penting sebagai perusahaan farmasi dituntut mampu melayani masyarakat, perusahaan farmasi harus memproduksi obat – obatan generik, bukan obat – obatan jenis *ethical* saja. Selain hal tersebut di dalam perusahaan farmasi harus memiliki bagian keuangan yang berfungsi untuk mengatur arus perputaran uang di perusahaan tersebut, dalam PT. Guardian Pharmatama, bagian ini adalah divisi *marketing*

finance yang dikepalai oleh seorang MFM (*Marketing Finance Manager*) serta dibantu oleh MFO (*Marketing Finance Officer*), *Supervisor* dan *Staff* .

Berdasarkan observasi awal yang penulis dapatkan selama dilapangan, penulis mendapatkan penjelasan di PT. Guardian Pharmatama pimpinan juga melakukan motivasi pada bawahannya dan dalam memotivasi karyawannya setiap pimpinan terlihat gaya yang berbeda-beda. Pada divisi *Finance* pimpinan lebih mengutamakan orientasi penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab para karyawan dan kurang perhatian terhadap hubungan dengan para karyawannya. Cenderung karyawannya memiliki prestasi kerja yang sering menurun sehingga terkadang mendapat teguran keras dari pimpinan, rendahnya disiplin karyawan seperti sering datang terlambat, jadi memberikan pengaruh yang negatif pada karyawan baru, serta sering menunda-nunda pekerjaan yang bisa mempengaruhi kinerja yang lainnya sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan telat diselesaikan.

Sedangkan pada divisi Sumber Daya Manusia pimpinan lebih memberikan penekanan kuat pada hubungan yang serasi sehingga terpeliharalah hubungan formal dan informal yang seimbang. Cenderung karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik dan sering mendapat penghargaan karena prestasi kerja yang meningkat, tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi seperti masuk kerja tepat waktu, hubungan antar pimpinan dan bawahannya terlihat harmonis dan tidak kaku, pekerjaan yang selalu selesai tepat waktu sehingga semua pekerjaan berjalan dengan lancar, dan hampir tidak pernah mendapatkan teguran keras dari pimpinannya.

Di sini penulis melihat bahwa pimpinan dengan gaya yang berbeda-beda menimbulkan motivasi kerja yang berbeda-beda tergantung dari gaya kepemimpinan yang mereka gunakan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan Manager pada divisi *finance* terhadap karyawannya, karena masalah ini berkaitan dengan ilmu komunikasi organisasi yang penulis pelajari. Untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan PT. Guardian Pharmatama sangat dibutuhkan gaya kepemimpinan yang bisa mempererat hubungan antara atasan dengan bawahan, karena semakin baik hubungan di dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Dengan mempertajam permasalahan di PT Guardian Pharmatama ada sekian banyak Divisi yaitu *finance*, *purchasing*, SDM, produksi, dll. Dari sekian banyak divisi terlihat gejala motivasi kerja yang kurang baik pada divisi *finance*. Hal ini terlihat dari prestasi kerja yang sering menurun, rendahnya disiplin karyawan seperti sering datang terlambat, jadi memberikan pengaruh yang negatif pada karyawan baru, serta sering menunda-nunda pekerjaan yang bisa mempengaruhi kinerja yang lainnya sehingga pekerjaan menjadi menumpuk dan telat diselesaikan. Pada divisi ini menurut sampel yang diteliti cenderung otoriter, namun ini baru temuan awal.

Mengingat divisi *finance* memiliki motivasi kerja yang rendah, penulis ingin mengetahui apakah itu berkaitan dengan gaya kepemimpinan?

Untuk itulah penulis merumuskan masalah sebagai berikut “ **Sejauh mana hubungan gaya kepemimpinan Manajer divisi *Finance* di PT Guardian Pharmatama dengan motivasi kerja karyawannya ?** ”

Masalah penelitian ini kemudian dirumuskan kedalam sebuah judul penelitian sebagai berikut “ **Hubungan gaya kepemimpinan Manajer divisi *Finance* di PT Guardian Pharmatama dengan motivasi kerja karyawannya** ”

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka secara umum maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Manajer divisi *finance* di PT. Guardian Pharmatama.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Guardian Pharmatama.
3. Untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan Manajer divisi *finance* di PT. Guardian Pharmatama dengan motivasi kerja karyawannya.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari data perumusan masalah dan dari tujuan penelitian maka kegunaan penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya tulisan-tulisan hasil penelitian dibidang ilmu komunikasi mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, khususnya di bidang kehumasan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi masukan untuk manajer ketika memilih gaya kepemimpinan yang tepat dalam memotivasi karyawan di PT. Guardian Pharmatama.

1.5. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini, peneliti melakukan pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan agar lebih mudah memahami isi keseluruhan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini, dilakukan penguraian tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar didalam melihat hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja, yaitu meliputi pengertian-pengertian, definisi konseptual, operasional variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini, peneliti memberikan gambaran mengenai desain penelitian yang digunakan, sumber data, bahan penelitian dan unit analisis, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, serta teknik analisa data.

BAB IV Pembahasan

Dalam bab ini, membahas tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi divisi *Finance*, hasil penelitian, identitas responden, hasil analisis data variabel X gaya kepemimpinan, hasil analisis data variabel Y motivasi kerja karyawan dan pembahasan.

BAB V Penutup

Pada bab ini akan dibahas tentang kesimpulan dan saran mengenai berkaitan dengan masalah yang sedang penulis teliti.