

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Produktivitas kinerja perusahaan merupakan salah satu alat ukur yang menggambarkan keadaan sebuah perusahaan. Produktivitas kinerja perusahaan tentunya didukung oleh kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam membentuk produktivitas kinerja yang baik dibutuhkan adanya bentuk komunikasi organisasi yang baik, salah satunya adalah pola komunikasi pimpinan dengan karyawannya. Pola komunikasi adalah suatu gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya. Pola diartikan juga sebagai bentuk atau struktur yang tetap sedangkan komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih dengan cara tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil prestasi kerja optimal yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok ataupun badan usaha. Pengukuran kinerja secara tradisional adalah pengukuran kinerja yang berorientasi kepada bidang keuangan dan kemampuan untuk mendapatkan laba. Suatu organisasi dikatakan

mempunyai kinerja yang baik kalau dalam laporan keuangannya mendapat keuntungan, sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pola komunikasi pada suatu perusahaan baik secara menyeluruh ataupun setiap bagian menggambarkan bagaimana bentuk komunikasi yang terjalin dalam lingkungan perusahaan tersebut. Komunikasi yang berlangsung dalam ruang lingkup perusahaan dapat berupa komunikasi dari atasan kebawahan, juga antara karyawan dengan karyawan lainnya yang memiliki fungsi masing-masing dalam sebuah aliran informasi, baik secara horizontal ataupun vertikal. Pola komunikasi yang terbentuk dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan sehingga dibutuhkan pola komunikasi yang jelas dan baik agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam penyampaian informasi. Begitu pula dengan pola komunikasi yang terbentuk di Departemen iron PT. L&B Indonesia.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan di perusahaan, karena dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan meningkatkan kinerja karyawan apabila dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi akan dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya, sebaliknya karyawan yang kurang berprestasi mungkin akan diberikan pemberitahuan dan arahan lebih. Bentuk penyampaian pesan dari pimpinan kepada karyawan dapat juga berupa berbentuk komunikasi lisan, komunikasi tertulis, komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Adapun permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu hal yang mencakup tentang komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya dapat dianggap sebuah permasalahan yang penting.

Kinerja yang dimiliki oleh perusahaan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan ataupun pimpinan. Karyawan akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang menjadi ujung tombak perusahaan tersebut. Adanya kontribusi yang baik antara pimpinan dan karyawan maka produktivitas perusahaan akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan kinerja perusahaan yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan perusahaan.

Pola komunikasi antara Kepala Departemen Iron dengan Karyawan di PT L&B Indonesia merujuk kepada proses komunikasi dari Kepala Departemen Iron selaku sumber pesan dalam menyampaikan pesan kepada karyawan selaku penerima pesan, yang dalam proses pengiriman pesan dan penerimaan pesan tersebut kemungkinan akan ditemukan hambatan (noise) dan dalam menyampaikan pesan tersebut harus ada interaksi yang baik agar pesan dapat disampaikan dan diterima dengan baik oleh karyawan. Hambatan-hambatan yang terjadi dapat merupakan gejala bahwa adanya permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh proses komunikasi dan hambatan komunikasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh arus pesan karena diharapkan terjadinya komunikasi yang efektif antara kepala bagian dengan karyawan.

Dalam setiap kegiatan tentunya akan ada pola komunikasi antara kepala departemen dengan karyawan sehingga proses penyampaian pesan guna memperbaiki

atau meningkatkan kinerja karyawan sangat beragam. Selain itu, adapun permasalahan atau hambatan yang terjadi di perusahaan yaitu hal yang mencakup tentang komunikasi antara kepala bagian dengan karyawannya dapat dianggap sebuah permasalahan yang penting. Pengaruh lainnya agar terjadinya pola komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan karyawan adalah arus pesan yang disampaikan diantara karyawan dapat diterima agar dapat mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, kepuasan karyawan dan lainnya.

Permasalahan penelitian ini terkait dengan perbedaan informasi dalam penerimaan pesan, kurang terciptanya kesamaan makna, kurang terjadinya hubungan yang interaktif. Maka dari itu seorang pimpinan (Kepala Departemen) dapat memberikan pola komunikasi yang baik kepada karyawan karyawannya sehingga tercipta lingkungan yang harmonis dan produktivitas kinerja perusahaan tetap stabil.

Kepala Departemen mampu memberikan pengarahan kepada karyawan melalui pola komunikasi yang dirancang dengan baik dan dipersiapkan dengan matang yang diharapkan mampu memberikan dan menambah kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat berupa inovasi-inovasi baru yang menggambarkan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik dan dapat dibanggakan.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas dapat dirumuskan sebuah penelitian tentang : “Pola Komunikasi Organisasi Departemen Iron PT.L&B Indonesia (Studi Deskriptif Tentang Kinerja Karyawan PT L&B Indonesia di Kabupaten Sukabumi)”

## **1.2 Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Rumusan Masalah Makro**

Adapun masalah makro yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimana Pola Komunikasi Organisasi departemen Iron tentang kinerja karyawan PT L&B Indonesia?”

### **1.2.2 Rumusan Masalah Mikro**

Untuk memudahkan pembahasan hasil penelitian, maka peneliti menjabarkan beberapa sub fokus penelitian sebagai rumusan masalah mikro yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Proses Komunikasi Organisasi departemen Iron tentang kinerja karyawan PT L&B Indonesia?
2. Bagaimana Hambatan Komunikasi Organisasi departemen Iron tentang kinerja karyawan PT L&B Indonesia?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa secara mendalam Bagaimana Pola Komunikasi Organisasi Departemen Iron PT.L&B Indonesia (Studi Deskriptif Tentang Kinerja Karyawan PT L&B Indonesia di Kabupaten Sukabumi)

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Mengetahui pertanyaan yang telah disusun secara rinci pada rumusan masalah mikro. Tujuan penelitian menunjukkan apa yang dicapai atau apa yang akan terjadi dari

penelitian yang di uji. Tujuan penelitian akan digunakan sebagai rujukan dalam merumuskan kesimpulan penelitian.

1. Untuk mengetahui Proses Komunikasi Organisasi departemen Iron tentang kinerja karyawan PT L&B Indonesia.
2. Untuk mengetahui Hambatan Komunikasi Organisasi departemen Iron tentang kinerja karyawan PT L&B Indonesia

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan masukan dan sumbangan serta mengembangkan kajian studi Ilmu Komunikasi secara umum dan tentang komunikasi organisasi dan pola komunikasi secara khusus. Selain itu pula dapat menjadi bahan referensi atau dasar pijakan bagi penelitian yang lebih lanjut dan menjadi acuan dalam memperdalam pengetahuan dan teori mengenai informasi yang berhubungan dengan studi Ilmu Komunikasi.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

###### **1.4.2.1 Kegunaan Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, khususnya dalam pengetahuan tentang Pola Komunikasi Organisasi Departemen Iron PT L&B Indonesia.

###### **1.4.2.2 Kegunaan Bagi Akademisi**

Bagi universitas, khususnya program studi Ilmu Komunikasi, diharapkan hasil penelitian ini berguna sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian yang sama sebagai tambahan informasi, serta diharapkan dapat berguna untuk seluruh mahasiswa dalam meningkatkan pengetahuan mahasiswa dan memberikan pengetahuan.

#### **1.4.2.3 Kegunaan Bagi Perusahaan**

Penelitian yang dilakukan berguna bagi perusahaan yang diteliti sebagai referensi dan evaluasi tentang Pola Komunikasi Organisasi Departemen Iron PT L&B Indonesia.