

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Komunikasi berasal dari kata "*communication*" dan berasal dari bahasa latin *communicatio*, yang bersumber dari kata komunis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna, jadi komunikasi dapat terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan di terima oleh komunikan.

Dalam komunikasi yang melibatkan dua orang berlangsung apabila adanya kesamaan makna. Sesuai dengan definisi tersebut, Onong Utjchana Effendy dalam bukunya yang berjudul "Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek", bahwa pada dasarnya seseorang melakukan komunikasi adalah untuk mencapai kesamaan makna antara manusia yang terlibat dalam komunikasi yang terjadi, dimana kesepahaman yang ada dalam benak komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) mengenai pesan yang disampaikan haruslah sama agar apa yang komunikator maksud juga dapat dipahami dengan baik oleh komunikan sehingga komunikasi berjalan baik dan efektif. (Effendy, 2005: 9)

Komunikasi sebagai alat pemimpin untuk menyampaikan kebijakannya, sebab dengan komunikasi yang efektif maka akan memberikan hasil sesuai dengan apa yang diinginkan. Pemimpin yang bertindak sebagai komunikator, memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi perilaku organisasi, sebab seorang pemimpin bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan

bawahannya. Lancarnya arus komunikasi yang diterapkan oleh pemimpin, akan memperoleh keberhasilan dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi, dan mengkoordinasi. Menurut Sudarwan Danim dalam buku “Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok” menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. (Danim, 2004: 10)

Hubungan antara pemimpin dengan karyawan atau pegawai merupakan hubungan saling ketergantungan yang pada umumnya tidak seimbang. Pada umumnya bawahan merasa lebih bergantung kepada pemimpin daripada sebaliknya, dalam proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan berlangsung proses saling mempengaruhi. Pemimpin berupaya mempengaruhi bawahannya agar berperilaku sesuai dengan harapannya. Interaksi inilah yang menentukan derajat keberhasilan pemimpin dalam kepemimpinannya dalam suatu organisasi.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan

memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimal. Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Stephen P. Robbins mendefinisikan pengertian kinerja dalam bukunya yang berjudul “Perilaku Organisasi” bahwa kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *Ability (A)*, motivasi atau *motivation (M)*, dan peluang atau *opportunity (O)* yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$ yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. (Robbins, 2003: 98)

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Menurut Samsudin (2006:

81) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Komunikasi Organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi, bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks proses komunikasinya. Oleh sebab itu, komunikasi yang efektif layaknya seperti sebuah jembatan penghubung yang menghubungkan serta membantu menyalurkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sebuah sinergi. Morissan menjelaskan komunikasi organisasi dalam bukunya yang berjudul “Teori Komunikasi” menjelaskan:

“Komunikasi organisasi terjadi pada jaringan kerjasama yang besar, yang meliputi seluruh aspek, baik komunikasi interpersonal dan komunikasi kelompok. Komunikasi kelompok membahas topik-topik seperti struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi, serta proses organisasi dan budaya organisasi” (Morissan, 2013: 14).

Salah satu organisasi (perusahaan) yang mengandalkan komunikasi organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan mencapai visi dan misi hingga sampai menjaga keberlangsungan organisasi (perusahaan) adalah Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung. Selain diperlukannya sebuah komunikasi organisasi yang efektif dalam menjalankan suatu tujuan organisasi, di lain sisi adanya kinerja yang baik adalah salah satu stimulus untuk sebuah organisasi dalam menjaga eksistensinya.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung merupakan instansi atau organisasi pemerintahan yang bertujuan dalam pengaturan dan pengurusan kegiatan teknis operasional di bidang perhubungan, komunikasi, dan informatika yang meliputi lalu

lintas, angkutan, sarana dan prasarana serta komunikasi dan informasi. Pelaksanaan pengembangan dan pelayanan di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung mengkoordinir pelayanan administrasi perkantoran yang meliputi aspek kesiapan tenaga, kinerja, mutu pelayanan, dan peningkatan kualitas laporan.

Pekerjaan-pekerjaan Dishub Kabupaten Bandung mencakup sekretariat sebagai unsur pendukung, bidang-bidang sebagai unsur utama/teknis, dan pelayanan langsung ke masyarakat/UPTD. Presentase UPTD (Unit Pelaksana Teknis Dinas) bisa terlihat dari pendapatan asli daerahnya. PAD (Pendapatan Asli Daerah) rata-rata tiap tahunnya secara keseluruhan mencapai 100%, tetapi jika diurai di masing-masing UPTD ada yang melebihi target PKB (Pengujian Kendaraan Bermotor) dan yang kurang dari target kira-kira 80% untuk terminal dan parkir. (Ekawati, wawancara prapenelitian, 27 Mei 2021)

Dari hasil pengamatan menunjukkan, kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung masih belum optimal. Hal itu dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai di lingkungan dinas tersebut. Dari jumlah total 150 karyawan, hanya 22 karyawan yang hadir di kantor dengan tepat waktu. Pengamatan ini dilakukan selama bulan Maret 2021 dengan jumlah keterlambatan pegawai sebagai berikut, TL1: 305 kali, TL2: 88 kali, TL3: 40 kali, TL4: 128 kali (Terlambat 1,2,3,4 berdasarkan jam keterlambatan). Jumlah pegawai dilihat dari pulang sebelum waktunya sebagai berikut, PSW1: 0, PSW2: 0, PSW3: 1 kali, PSW4: 2 kali (Pulang Sebelum Waktunya 1,2,3,4 berdasarkan jam PSW).

Demikian juga yang terjadi pada bulan April 2021 dengan jumlah pegawai 152 orang, total pegawai yang tepat waktu berjumlah 52 orang dan jumlah

keterlambatan pegawai sebanyak TL1: 230 kali, TL2: 80 kali, TL3: 44 kali, TL4: 88 kali (Terlambat 1,2,3,4 berdasarkan jam keterlambatan). Dan jumlah pegawai dilihat dari pulang sebelum waktunya sebagai berikut, PSW1: 5 kali, PSW2: 0, PSW3: 0, PSW4: 0 (Pulang Sebelum Waktunya 1,2,3,4 berdasarkan jam PSW).

Dari hasil pemantauan peneliti memberikan indikasi bahwa kinerja di tempat kerja ini masih belum optimal. Berdasarkan pengamatan tersebut di atas perlu dilakukan upaya untuk mencari solusi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat, penilaian kinerja pegawai dan keluar masuknya pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Atas dasar tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi deskriptif dan penelitian ini berfokus pada strategi komunikasi. Peneliti menganalisis penelitian ini menggunakan teori *planning, orgainizing, actuating, controlling* (POAC) dari George R. Terry dalam buku "*Principles of Management*" (George R. Terry dalam Sukarna, 2011: 10) yang dapat mendukung penelitian ini dalam mengungkapkan Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti memilih penelitian dengan judul **"Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai" (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah ke dalam rumusan masalah makro dan rumusan masalah mikro:

1.2.1 Rumusan Masalah Makro

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan yang menjadi rumusan masalah makro sebagai berikut:

“Bagaimana Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai” (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung)?

1.2.2 Rumusan Masalah Mikro

1. Bagaimana **Perencanaan (*Planning*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung)?
2. Bagaimana **Pengorganisasian (*Organizing*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung)?
3. Bagaimana **Pelaksanaan (*Actuiring*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung)?
4. Bagaimana **Pengawasan/Evaluasi (*Controlling*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung)?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah makro dan rumusan masalah mikro yang telah di jabarkan, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan mengenai **“Bagaimana Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai” (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung).**

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai yang menjadi rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui **Perencanaan (*Planning*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung).
2. Untuk Mengetahui **Pengorganisasian (*Organizing*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung).
3. Untuk Mengetahui **Pelaksanaan (*Actuiting*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung).
4. Untuk Mengetahui **Pengawasan/Evaluasi (*Controlling*)** Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai (Studi Kualitatif Deskriptif Di Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung).

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya sehingga mampu menunjang perkembangan dalam bidang ilmu komunikasi terutama pada kajian tentang Strategi Komunikasi, sebagai bahan pengembangan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan Praktis untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada atau diteliti.

a. Untuk Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti melatih diri dalam penulisan dan analisa tentang ilmu komunikasi secara umum maupun khusus, dan sebagai sarana untuk menambah wawasan juga pengetahuan.

b. Untuk Akademik

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa UNIKOM secara umum, dalam penelitian pada kajian yang sama.

c. Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna bagi perusahaan khususnya Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dalam Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai.

