

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Berkomunikasi adalah sebuah sosialisasi dalam mengungkapkan perasaan dalam suatu kegiatan penting dalam kehidupan seseorang. Adanya hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih tidak hanya dilakukan secara verbal saja namun dapat dilakukan secara nonverbal. Dengan berkomunikasi juga dapat menjembatani antara perasaan, pikiran dan kebutuhan seseorang dengan dunia luarnya, komunikasi pun dapat membangun kontak antar manusia dengan menunjukkan keberadaan dirinya dan berusaha memahami kehendak, sikap dan perilaku pada setiap orangnya. Komunikasi merupakan suatu proses yang di mana seseorang komunikatornya menyampaikan pesan dalam bentuk kata – kata yang mempunyai tujuan untuk mengubah atau membentuk perilaku orang lain (komunikasikan), dengan adanya perubahan tersebut maka akan diperoleh persamaan persepsi dan tujuan yang sama.

Gaya komunikasi merupakan suatu bentuk psikologis yang mampu mempengaruhi individu dalam mengekspresikan perasaan, kebutuhan dan pengalaman sebagai pengganti komunikasi yang dilakukan secara langsung dan terbuka. Gaya komunikasi juga mengacu kepada kecenderungan individu untuk mengungkapkan perasaan, kebutuhan dan pikiran melalui suatu pesan tidak langsung dan dampak perilaku. Gaya komunikasi merupakan bagaimana cara berkomunikasi, model perilaku verbal dan nonverbal meliputi bagaimana caranya memberi dan menerima informasi dengan situasi yang sesuai. (Saphiere, Mikk, & Devries, 2005:5 dalam (Yan Oriza, 2018).

Gaya komunikasi menjadi cara bagaimana mengkomunikasikan dan memberi arahan atau tugas yang jelas dan mudah dipahami dari pemimpin kepada bawahannya, inilah yang disebut karyawan di dalam organisasi tersebut. Karena pada dasarnya gaya komunikasi

yang digunakan seorang pemimpin adalah mampu mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi yang dipimpinnya.

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana caranya memimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para rekan kerja maupun bawahan untuk melakukan tindakan – tindakan yang terarah dalam mendukung untuk pencapaian utama. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin tergantung pada kapasitas kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalaman gaya tersebut tidak ada yang bersifat tetap tetapi hanya sementara.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkat manajerial pada suatu organisasi arena posisi manajemen terdiri atas tingkatan yang biasanya menggambarkan otoritas, seorang individu biasa mengasumsikan suatu peran kepemimpinan sebagai akibat dari posisi yang ia pegang pada organisasi. (Robbins, 2006) dalam (Rokhmaloka Hasboro Abdilah, 2016).

Robbins (2006) dalam (Rokhmaloka Hasboro Abdilah, 2016) juga menjelaskan ada lima komponen yang ada di dalam kepemimpinan yaitu : ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri dan kecerdasan. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan sumber daya manusia produktif, mempunyai komitmen dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, sehingga harapan yang ingin dicapai dapat terwujud dalam meningkatkan budaya kerja.

Komunikasi organisasi adalah suatu bentuk komunikasi yang direncanakan antara sebuah organisasi dengan publiknya atau masyarakat yang luas di tempat di mana ia berada untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan inilah maka dapat dianggap sebagai sebuah pelaku komunikasi organisasi adalah organisasi sebagai satu kesatuan pihak yang sedang berhadapan dengan sasaran komunikasi tertentu yang berada di luar dirinya. Dengan adanya interaksi atau berkomunikasi antar organisasi, interaksi antar anggota dengan pemimpin dan dapat disimpulkan bukan merupakan suatu komunikasi organisasi. Frank Jefkins dalam (Febianti, 2020).

SDM adalah sumber daya manusia kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki suatu individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Andrew E. Sikula (1981 ; 145) dalam (Thoha, 2016) mengemukakan bahwa “Perencanaan Sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan cara rencana organisasi”.

Dana pensiun adalah dana yang dikumpulkan oleh perusahaan sebagai hak seorang pensiunan dari perusahaan tersebut. Dana pensiun biasanya berupa uang yang dapat diambil setiap bulan atau diambil sekaligus pada saat seseorang memasuki masa pensiun.

Dana Pensiun adalah badan hukum yang mengelola dan menjalankan program yang menjanjikan manfaat pensiun. Yang terdiri dari tiga bagian yaitu :

1. Dana Pensiun Pemberi Kerja, adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh orang atau badan yang memperkerjakan karyawan, selaku pendiri untuk menyelenggarakan program pensiun manfaat pasti atau program pensiun pasti, bagi kepentingan Sebagian atau seluruh karyawan sebagai peserta dan yang menimbulkan kewajiban terhadap pemberi kerja.
2. Dana Pensiun Lembaga Keuangan, adalah Dana Pensiun yang dibentuk oleh bank atau perusahaan asuransi jiwa untuk menyelenggarakan program pensiun iuran pasti bagi perorangan, baik karyawan maupun pekerja mandiri yang terpisah dari Dana Pensiun pemberi kerja bagi karyawan bank atau perusahaan asuransi jiwa yang bersangkutan.
3. Dana Pensiun Berdasarkan Keuntungan, adalah Dana Pensiun Pemberi Kerja yang menyelenggarakan Program Pensiun Iuran Pasti, dengan iuran hanya dari pemberi kerja yang didasarkan pada rumus yang dikaitkan dengan keuntungan pemberi kerja.

Dana Pensiun Telkom Bandung atau biasa disingkat Dapen Telkom adalah Badan hukum berupa Dana Pensiun Pemberi Kerja (DPPK) yang menyelenggarakan Program Pensiun manfaat pasti bagi karyawan Telkom. Dana Pensiun Telkom Bandung adalah bagian dari PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Dana Pensiun Telkom Bandung mampu bertanggung jawab untuk menjaga kelangsungan penyelenggaraan Dana Pensiun Telkom Bandung dan memenuhi pendanaan Dana pensiun agar kewajiban pembayaran manfaat pensiun selalu terpenuhi.

Gaya Komunikasi Kepemimpinan yang ada di Dana Pensiun Telkom adalah mempunyai *Key Behaviors* dari *The Dapen Telkom Ways* yaitu Supel, Ramah, Patuh dan optimis atau yang biasa dikenal Surapati. Jadi meskipun antara atasan dengan bawahan tetapi tetap bersikap supel dan santai serta tidak terlihat seperti adanya pembatas antar jabatan, tidak canggung antara atasan dan bawahan. Dana pensiun Telkom mempunyai Makna dari *Core Value* dari *The Dapen Telkom Ways* yaitu:

1. *Solid*, yaitu sikap mental untuk bertindak didasari adanya rasa satu kesatuan, kesamaan nilai, dan rasa saling percaya sebagai insan Telkom Group/Dapen Telkom dalam mencapai tujuan bersama.
2. *Speed*, yaitu sikap mental untuk bertindak secara proaktif dalam mengelola pekerjaan / penugasan secara cepat, tepat, dan berkualitas.
3. *Smart*, yaitu sikap mental untuk bertindak secara cerdas dalam menyelesaikan semua pekerjaan / penugasan untuk mencapai hasil yang membanggakan.
4. Ketepatan, Tepat dalam memilih & mengimplementasikan strategi dan tepat waktu, sasaran, jumlah, aturan, serta tepat prosedur.

5. Keterbukaan, Terbuka dalam mengambil keputusan, terbuka dalam memberikan dan menerima informasi
6. Komitmen, Komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik.

Dengan adanya *Core Value* ini maka Gaya Komunikasi Kepemimpinan antara atasan dan bawahannya tetap terjalin santai tetapi tetap mengetahui batasan antara bawahan dan atasannya. Juga dapat mengkomunikasikan antara pimpinan terhadap karyawannya dengan menggunakan “*Leader Talk Value*” via *Zoom* yang biasanya untuk menyampaikan apa yang ingin pimpinan katakan, pengevaluasian serta menerima masukan dari bawahan kepada atasannya. “*Leader Talk Value*” ini dilaksanakan setiap sebulan sekali untuk memantau juga kinerja karyawan.

Leader Talk Value itu sendiri adalah program Dana Pensiun Telkom yang bertujuan untuk menyampaikan suatu informasi – informasi penting kepada bawahannya ataupun kepada pegawai Dana Pensiun Telkom Bandung yang dilakukan setiap sebulan sekali melalui *online* dengan aplikasi *Zoom* ataupun dilakukan secara *offline*. Selain adanya *Leader Talk Value* juga biasanya dilakukan dengan adanya rapat bulanan atau rapat pengurus yang dilakukan bersama para atasan atau *Senior Leader*. Mulai dari Kepala Bagian, Kepala Bidang, sampai dengan Direktur. Selain menyampaikan informasi yang penting, rapat ini juga biasa dilakukan untuk berunding dalam memecahkan masalah, berdiskusi dengan bagaimana arahan atau langkah serta solusi apa yang bisa diambil untuk memecahkan masalah tersebut, lalu diadakan pengevaluasian.

Melalui OKR (*Object Key Result*), para karyawan Dana Pensiun Telkom bisa melihat pekerjaan apa yang tertera pada hari atau bulan. Pada OKR tersebut, dapat melihat adanya target pekerjaan mana yang sudah dilaksanakan dan yang belum dilaksanakan.

Menentukan *dateline* pekerjaan yang bisa dikerjakan dalam kurun waktu yang di tentukan. Apabila *dateline* sudah terlewat bisa dilaksanakan di bulan berikutnya disertai dengan alasan tertentu. Misalnya batas waktu dibulan juli tetapi tidak bisa terlaksana, maka akan dilaksanakan di bulan berikutnya dan dikomunikasikan juga dibuat kembali rancangan yang ingin dilaksanakan kembali.

Berdasarkan uraian di atas, Rumusan Masalah “**Sejauhmana Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?**”

1.2. Identifikasi Masalah

Uraian secara terperinci dari rumusan masalah menjadi lebih fokus dan terarah maka diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana **Kepemimpinan Otoriter** Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?
2. Sejauhmana **Kepemimpinan Partisipatif** Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?
3. Sejauhmana **Kepemimpinan Delegatif** Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?
4. Sejauhmana Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap **Kualitas** Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?
5. Sejauhmana Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap **Kuantitas** Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?
6. Sejauhmana Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap **Efektivitas** Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui serta mencari pengaruh dari fenomena yang terjadi berdasarkan metode penelitian tentang Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui **Kepemimpinan Otoriter** Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.
2. Untuk mengetahui **Kepemimpinan Partisipatif** Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.
3. Untuk mengetahui **Kepemimpinan Delegatif** Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.
4. Untuk mengetahui Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap **Kualitas** Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.
5. Untuk mengetahui Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap **Kuantitas** Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.
6. Untuk mengetahui Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap **Efektivitas** Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis peneliti mengharapkan dapat menambah dan mengembangkan informasi, pemikiran dan pengetahuan serta dapat menjadikan sebagai studi perbandingan dan penerapan teori – teori yang berkaitan mengenai Gaya Komunikasi.

1.4.2. Kegunaan Praktis

a. Kegunaan Untuk Peneliti

Kegunaan penelitian ini yaitu sebagai bentuk penerapan ilmu yang selama dipelajari baik teori maupun praktik, serta menambah pengalaman dan pengetahuan bagi peneliti yang berkaitan mengenai Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM Dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

b. Kegunaan Untuk Akademik/Program Studi

Kegunaan penelitian ini yaitu bagi mahasiswa Universitas Komputer Indonesia secara umum, program studi Ilmu Komunikasi secara khusus mengenai tinjauan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya terutama yang melakukan penelitian dengan tinjauan yang sama.

c. Kegunaan Untuk Dana Pensiun Telkom Bandung

Kegunaan penelitian ini terhadap Dana Pensiun Telkom Bandung diharapkan berguna dan dapat dijadikan referensi di dalam Divisi Sumber Daya Manusia dan Logistik mengenai gaya komunikasi kepemimpinan terhadap pengembangan karier pada pegawai Dana Pensiun Telkom Bandung.