BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dunia usaha dewasa ini menyebabkan perusahaan harus melakukan usaha-usaha ke arah perubahan yang dapat mematangkan perusahaan agar dapat bertahan hidup dan mencapai tujuannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pembenahan pada faktor sumber daya manusia dalam perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam merencanakan, menetapkan, dan melaksanakan tujuan perusahaan. Dalam usahanya memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, maka perusahaan harus mampu memotivasi sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal.

Efektifitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah proses komunikasi yang terjadi di organisasi tersebut. Komunikasi merupakan aspek yang substansial sebagai proses dalam menyampaikan pendapat, ide, pengertian dengan orang lain. Komunikasi merupakan salah satu kebutuhan yang mendasar baik bagi individu, lembaga, organisasi maupun pemerintahan. komunikasi tidak dapat dihindarkan dari kehidupan sehari-hari. Melalui komunikasi, setiap manusia dapat menyampaikan apa yang ada di dalam pikirannya baik berupa pengiriman lambang-lambang seperti yang disampaikan oleh Bernard Berelson dan Gary Steiner ”Komunikasi adalah transmisi informasi.”(Mulyana 2007:62).

Komunikasi dalam organisasi terjadi antar sumber daya manusia di dalamnya. Misalnya dalam suatu perusahaan yaitu komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi antara atasan dengan karyawan.

> Komunikasi dalam organisasi merupakan proses penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman atas informasi dari suatu unit (pengirim) ke unit yang lain (penerima) tidak hanya vital dalam perumusan tujuan organisasi, tetapi juga merupakan peralatan dan sarana penting melalui kegiatan organisasi. (Riadi, 2013)

Komunikasi dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk memperbaiki organisasi. Selain itu komunikasi sangat penting sekali untuk kemajuan organisasi, suatu organisasi bisa dikatakan sukses apabila hubungan komunikasi antara *intern*nya harmonis. Misalnya gaya komunikasi yang terjalin antar pemimpin dan bawahan. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sebuah pemimpin yang akan mengarahkan para anggota atau bawahannya dalam melakukan berbagai tugas dan peranan untuk dapat menghasilkan suatu hasil atau tujuan yang akan dicapai. Komunikasi ini pun tidak hanya bersifat komunikasi secara biasa, namun dalam hal ini diperlukan adanya komunikasi yang efektif yakni komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap (*attitude change*) terhadap orang yang terlibat di dalam komunikasi, yang tentu saja dibangun berdasarkan sistem kepercayaan dan sistem nilai atau tata krama.

Gaya komunikasi merupakan penghubung interaksi yang terjadi oleh setiap manusia. Gaya komunikasi didefinisikan sebagai campuran komunikasi secara verbal dan non verbal yang digunakan untuk merefleksikan identitas kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi persepsi orang lain terhadap identitas ini. Gaya komunikasi akan menjadi bermakna manakala kita dapat menempatkan diri

pada situasi dan kondisi berdasarkan sistem kepercayaan dan sistem nilai itu sendiri. Jika kedua hal tersebut dapat dikuasai dan dihayati, maka kita akan mudah melakukan interaksi dengan siapa pun dan di mana pun. Gaya komunikasi yang efektif menjadikan sarana untuk memahami segala karakter budaya, kultur dan gaya interaksi manusia di jagad raya ini.

Gaya komunikasi yang efektif tentu saja tidak selalu identik dengan verbal (kata-kata). Gaya komunikasi efektif bisa saja menggunakan isyarat (gesture), seperti gerakan tubuh, gerakan kepala, ekspresi wajah, kontak mata yang merupakan perilaku-perilaku yang semuanya disebut bahasa tubuh yang mengandung makna pesan yang efektif dan potensial, yang dapat dimengerti oleh lawan bicara. Hal inilah yang menjadi tolak ukur yang sangat penting, untuk melihat apakah seorang pimpinan mampu menciptakan gaya komunikasi yang efektif, yang dapat memberikan suatu hubungan terhadap motivasi kerja karyawan itu sendiri. Hubungan itu pun dapat terlihat jelas dari proses kepemimpinan yang mampu mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Gaya komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin harus disesuaikan dengan karyawan yang bisa menciptakan kenyamanan bagi mereka, sehingga terciptanya hubungan harmonis. Salah satu gaya komunikasi pemimpin yang bisa menciptakan motivasi kerja karyawan yaitu menggunakan gaya komunikasi *Equalitarian* . Di mana gaya tersebut lebih memperhatikan adanya kesamaan yang jelas setiap orang dalam membina hubungan, merangsang orang lain untuk

menanggapi, untuk berbicara timbal balik, dalam upaya mendorong inisiatif personal.

> *The equalitarian style* ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. Gaya komunikasi ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi (Pace, 2006 : 277).

Pemimpin yang menggunakan gaya komunikasi *Equalitarian* menunjukan perhatian yang tulus kepada karyawan dan lebih santai serta informatif dalam interaksi mereka dan cenderung menghasilkan hubungan yang lebih akrab dalam organisasi dan pengambilan keputusan. Pace (2006: 280) menyebutkan "terdapat tiga aspek Gaya komunikasi *Equalitarian* untuk menciptakan motivasi kerja karyawan terdapat tiga bagian yaitu: keakraban, pengertian, dan kesupelan."

Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh gaya komunikasi *Equalitarian* yang tepat oleh pemimpin, sebaliknya gaya komunikasi *Equalitarian* yang kurang tepat dari pemimpin dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahan dalam melakukan tugas-tugasnya. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja dari karyawan sangat bergantung pada bagaimana gaya komunikasi pemimpin yang digunakan dalam perusahaan tersebut. Semua tindakan yang

diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan.

Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif akan melihat karyawan dan bawahannya sebagai seorang kawan, mereka bersedia mendahulukan kepentingan orang lain, daripada kepentingan diri sendiri. Pemimpin yang efektif juga akan menggunakan kombinasi perilaku yang komunikatif yang berbeda ketika menanggapi keadaan sekelilingnya, dalam keadaan tersebut, pemimpin berusaha membantu yang lainnya untuk mencapai hasil yang digunakan. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan untuk merealisasikan tujuan perusahaan yaitu perlu menerapkan gaya komunikasi *Equalitarian* yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi untuk membangun motivasi kerja karyawan.

Pemimpin yang menggunakan gaya komunikasi *Equalitarian* yang bermakna kesamaan ini, adalah orang-orang yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi serta kemampuan membina hubungan yang baik dengan orang lain baik dalam konteks pribadi maupun dalam lingkup hubungan kerja. Gaya komunikasi *Equalitarian* ini akan memudahkan tindak komunikasi dalam organisasi, sebab gaya ini efektif dalam memelihara empati dan kerja sama, khususnya dalam situasi untuk mengambil keputusan terhadap suatu permasalahan yang kompleks. “Gaya komunikasi *Equalitarian* ini pula yang menjamin berlangsungnya tindak

berbagi informasi di antara para anggota dalam suatu organisasi.” (Pace, 2006 : 277)

Penulis sempat menanyakan beberapa pertanyaan dengan salah seorang pimpinan pada Radio K-Lite 107.1 FM Bandung mengenai sesuatu yang terjadi pada motivasi kerja karyawan pada Radio K-Lite 107.1 FM Bandung. Pimpinan tersebut mengatakan bahwa sempat terdapat kesulitan dalam memotivasi kerja karyawan diperusahaan. Kenyataannya setiap karyawan dalam sebuah perusahaan harus senantiasa dibina, dibimbing, diarahkan, dididik dan sebagainya agar memiliki semangat bekerja dan diharapkan mampu berprestasi. Untuk mengatasi masalah tersebut, Manager Dukungan Manajemen sebagai pemimpin di Radio K-Lite 107.1 FM Bandung berusaha membangun sikap yang akrab, pengetian dan supel terhadap setiap karyawan. Gaya komunikasi Manager Dukungan Manajemen tersebut setelah peneliti amati sangat sesuai dengan gaya komunikasi *Equalitarian*.

Atas dasar itulah, peneliti merasa perlu mengkaji lebih jauh lagi mengenai hubungan gaya komunikasi *Equalitarian* seorang pemimpin dengan motivasi kerja karyawan di dalam perusahaan dengan judul penelitian sebagai berikut: **“Gaya Komunikasi *Equalitarian* Manager Dukungan Manajemen Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Radio K-Lite 107.1 Fm Bandung?”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan dasar pemikiran di atas penulis bermaksud mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana **keakraban** manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung ?
2. Sejauhmana **pengertian** manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung ?
3. Sejauhmana **kesupelan** manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung ?
4. Sejauhmana gaya komunikasi *equalitarian* manager dukungan manajemen terhadap **semangat kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung?
5. Sejauhmana gaya komunikasi *equalitarian* manager dukungan manajemen terhadap **disiplin kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung ?
6. Sejauhmana gaya komunikasi *equalitarian* manager dukungan manajemen terhadap **prestasi kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung?
7. Sejauhmana hubungan **gaya komunikasi *equalitarian*** manager dukungan manajemen terhadap **motivasi kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian sidang akhir sarjana pada Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM). Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui **keakraban** manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.
2. Untuk mengetahui **pengertian** manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.
3. Untuk mengetahui **kesupelan** manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.
4. Untuk mengetahui gaya komunikasi *equalitarian* manager dukungan manajemen terhadap **semangat kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.
5. Untuk mengetahui gaya komunikasi *equalitarian* manager dukungan manajemen terhadap **disiplin kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.
6. Untuk mengetahui gaya komunikasi *equalitarian* manager dukungan manajemen terhadap **prestasi kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.
7. Untuk mengetahui hubungan **gaya komunikasi *equalitarian*** manager dukungan manajemen terhadap **motivasi kerja** karyawan Radio K-Lite 107.1 FM Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan penelitian ini secara teoritis adalah sebagai landasan teori mengenai gaya komunikasi manager dukungan manajemen terhadap motivasi kerja karyawan. Serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan juga dapat dijadikan sebagai salah satu masukan bagi perkembangan keilmuan, khususnya dalam bidang komunikasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini berguna untuk memberi pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu mengenai gaya komunikasi dan hubungannya dengan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini berguna untuk memberikan masukan dan dijadikan literatur dalam mendukung materi - materi perkuliahan bagi universitas, program studi, dan mahasiswa - mahasiswi ilmu komunikasi, khususnya bidang kajian humas serta sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya terutama bagi penelitian sejenis.

3. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini berguna bagi Radio K-Lite 107.1 FM Bandung, sebagai masukan atau evaluasi dalam dalam komunikasi untuk

meningkatkan motivasi kerja serta menjadi informasi dalam memajukan perusahaan.