BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai mahluk sosial di dalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lainnya, maka adanya komunikasi yang baik didalam suatu kelompok organisasi dapat berjalan dengan lancar. Lepas dari komunikasi secara umum komunikasi memberikan proses pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang atau diantara dua orang atau lebih dengan sebuah tujuan tertentu.

Pola komunikasi adalah suatu gambaran yang sederhana dari proses komunikasi yang memperlihatkan kaitan antara satu komponen komunikasi dengan komponen lainnya (Soekanto, 2001). Pola komunikasi diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Pola komunikasi adalah proses yang dirancang untuk mewakili unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistemik dan logis (Effendy, 1989).

Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari bahasa latin atau *communication* dan bersumber dari kata communis yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah satu makna. Jadi, jika dua orang terlibat dalam komunikasi maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang di komunikasikan, yakni baik si penerima maupun si pengirim sepaham dari suatu pesan tertentu (Effendy,2002: 9)

Didalam komunikasi terdapat beberapa macam komunikasi seperti komunikasi organisasi, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. (Wayne Pace, Faules, 2005).

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa arus komunikasi yang berlangsung dalam komunikasi organisasi, yaitu arus komunikasi vertikal yang terdiri dari atas kebawah (*downward communication*) dan arus komunikasi dari bawah ke atas (*upward communication*) serta arus komunikasi yang berlangsung antara dan diantara bagian dalam tingkatan yang sama. Arus komunikasi ini dikenal dengan nama komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal, komunikasi dalam organisasi antara seseorang dengan lainnya yang satu sama lain berbeda dalam kedudukan dan unitnya. Komunikasi diagonal tidak menunjukkan kekakuan sebagaimana dalam komunikasi vertikal, tetapi tidak juga menunjukkan keakraban sebagaimana dalam komunikasi

horizontal. Dilain hal komunikasi diagonal kadang terjadi menyimpang dari jalur prosedur birokrasi, misal seorang pegawai suatu unit mengeluhkan masalah pekerjaan kepada kepala unit lain.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi terdapat adanya seorang pimpinan yang selalu melakukan komunikasi dengan karyawannya. Setiap pimpinan perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam hal menyampaikan pesan atau sebuah berita kepada para karyawannya. Gaya kepemimpinan seseorang berdasarkan pada beberapa asumsi mengenai manusia dan apa yang memotivasi mereka. McGregor (1967) menentukan dua perangkat asumsi atau pendapat bipolar yang cenderung dipakai oleh para pemimpin mengenai orang lain. Tujuan kepemimpinan, disisi lain, adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Jadi, pemimpin adalah orang yang membantu orang lain untuk memperoleh hasil-hasil yang diinginkan. Pemimpin bertindak dengan cara-cara yang memperlancar produktivitas, moral tinggi, respons yang energik, kecakapan kerja yang berkualitas, komitmen,

efisiensi, sedikit kelemahan, kepuasan, kehadiran, dan kesinambungan dalam organisasi. (Wayne Pace, Faules, 2005)

Pada pemberitaan di wodpress.com adalah Fenomena yang berkaitan dengan hubungan *General manager* dengan karyawan disinih Seorang pemilik modal membeli sebuah perusahaan lokal independen yang terliquidasi karena pemilik yang lama kebanyakan hutang. Pemilik baru perusahaan tersebut menaruh harapan besar pada seorang *General Manager* yang dipekerjakannya. *General Manager* yang baru direkrut tersebut punya pengalaman mengelola perusahaan multinasional yang bergerak di sektor bisnis sama. Sebuah pengalaman kerja yang memang amat menjanjikan. Pemilik perusahaan itu juga berharap bahwa *General Manager* tersebut bisa membawa pelanggan baru bagi perusahaannya. Perusahaan multinasional tempat *General Manager* bekerja tersebut punya cabang di seluruh dunia dan terkenal pretisenya sebagai pemegang pangsa pasar yang relatif mendominasi sektor bisnis di mana perusahaan itu bergerak.

Dan ini terbukti pada bulan-bulan pertama aktif di perusahaan lokal tersebut, sang *General Manager* banyak melakukan perubahan dan terobosan. Beberapa posisi manager dan supervisor yang dianggap tidak produktif dibikin redundant. Cara kerja yang tidak praktis dieliminir. Kontrol ketat dilakukan. Pekerjaan diteliti dengan detail sehingga faktor kesalahan diperkecil,tidak ada tempat bagi karyawan yang malas.

Pada bulan-bulan pertama *General Manager* tersebut menduduki posisinya banyak rapat digelar. Tujuannya menginformasikan langkah-langkah perusahaan di bawah pimpinannya. *Cost-cost* yang bisa dikurangi dan usaha-usaha memperdayakan pos-pos vital untuk menambah untung. Selama di bawah kepemimpinannya, banyak *cost* yang diminimalkan. Posisi baru diciptakan untuk memperkuat kerja team dan menyesuaikan dinamika pasar. Karyawan yang dinilai punya ethos kerja baik diangkat sebagai team leader untuk mengganti posisi Supervisor yang lowong. Karena posisinya di bawah supervisor, maka rating gajinya juga lebih rendah namun beban kerjanya sama. Struktur management lebih rapi dan mencerminkan dinamika pasar. Pemilik perusahaan merasa lega. Ia menyerahkan sepenuhnya masalah managemen perusahaannya pada *General Manager* tersebut dengan pengawasan minim.

Semua nampak berjalan baik hingga menginjak bulan keempat. Satu persatu karyawan memasukkan surat pengunduran diri. Termasuk juga beberapa kepala departemen, manager menengah, supervisor dan karyawan biasa yang telah tahunan bekerja di situ. Dalam satu minggu bisa dua atau tiga orang mengajukan surat pengunduran diri. Perusahaan dengan cepat menutup posisi lowong tersebut. Perekrutan dilakukan dengan cepat dan terkesan tanpa lewat prosedur penyaringan tenaga kerja baru secara cermat dan standard.

Beberapa dari tenaga kerja baru tersebut ternyata berasal dari perusahaan di tempat *General Manager* dulu bekerja. Bahwa perubahan yang dilakukan terlalu

cepat dan moral karyawan turun mendekati titik terendah. Oleh sebab itulah banyak yang lebih baik berhenti dan cari kerja tempat lain. Pendapat karyawan terhadap managemen ini tidak digubris. Pihak managemen beralasan bahwa karyawan yang *"resign"* tersebut punya alasan pribadi dan tidak ada hubungannya dengan moral perusahaan. Bahkan dengan percaya diri pihak managemen bilang, "Perubahan harus cepat dilakukan. Bagi yang tidak bisa mengikuti ya, mohon maaf saja." Ucapan managemen tersebut terkesan arogan di telinga para karyawan yang kepepet.

Merasa tidak bisa mengelak dengan keadaan, karyawan mulai kasak-kusuk dan nyebar rumor Menggerombol. Perusahaan kini terdiri dari beberapa gerombolan dan bukan sebuah teamwork lagi. Ada gerombolan yang setuju, tidak setuju, belum bisa mumutuskan dan yang tidak peduli. Ada juga karyawan yang mencoba-coba cari muka untuk cari selamat. Ada yang nurut perintah sedemikian patuh tanpa mengindahkan lagi *"job description"* yang digariskan dalam posisi kerjanya, sehingga sebenarnya malah memperburuk keadaan dalam jangka panjang.[1]

Maka penting untuk menjalin hubungan baik antara *General Manager* dengan karyawan, ataupun perusahaan dengan pihak eksternal. Untuk membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan membutuhkan banyak kecerdasan, mulai dari kecerdasan intelektual, emosional, spiritual, kecerdasan komunikasi dan

[1] https//herrybsacoko.wodpress.com/2013/03/20/perubahan-managemen-jokowi-ahok-arogan/pukul 13.00

kecerdasan tanggung jawab. Pimpinan berfungsi untuk mengkoordinasikan semua kekuatan organisasi untuk mencapai misi, visi, strategi, dan tujuan organisasi

Sedangkan karyawan berfungsi membantu tanggung jawab pimpinan dengan sepenuh hati agar visi, misi, strategi, dan tujuan organisasi dapat diwujudkan sesuai rencana dan harapan. Persoalannya, sering sekali pimpinan dan karyawan tidak selalu mampu menyatu dan mencair dalam satu kekuatan yang utuh dan pasti dalam meraih semua impian organisasi.

Radio Mara 106,7 FM merupakan radio yang termasuk radio yang terbaik dan radio anak muda di kota bandung sudah lebih dari 17 tahun radio mara menemani para pendengarnya. Banyak kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan penyiar dalam membuat program-program yang berhubungan langsung langsung dengan masyarakat, seperti membuat program yang mendekatkan radio dengan komunitas-komunitas yang ada di bandung. Ini diperlukan komunikasi yang baik dari karyawan dan pihak komunitas itu sendiri.

Selain berhubungan baik dengan pihak ekstern radio mara juga harus menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan, maka dari itu Pola komunikasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dari wacana yang telah dijelaskan di atas dapat ditarik sebuah permasalahan tentang Pola Komunikasi Organisai *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung. Alasan inilah yang membuat peneliti tertarik untuk

meneliti secara mendalam dengan melibatkan dan mengedepankan aspek pendekatkan studi deskriptif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti dapat merumuskan judul penelitian, yaitu: **Pola Komunikasi Organisai *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung (Studi Deskriftif Tentang Pola Komunikasi Organisai *General Manager* Dalam Menjalin Hubungan Baik Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung)**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan pokok masalah yang akan diteliti sebagai berikut yang terbagi ke dalam rumusan masalah makro (umum) serta rumusan maslah mikro (khusus).

1.2.1 Pertanyaan Makro

Bagaimana Pola Komunikasi Organisai *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung :

1.2.2 Pertanyaan Mikro

Berdasarkan rumusan masalah secara makro maka rumusan masalah secara khusus pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana **Arus Pesan Komunikasi** *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung ?

2. Bagaimana **Hambatan komunikasi** *General Manager* Dengan Karyawanya Di Radio Mara 106.7 FM Bandung ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang dibuat dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Maksud dan Tujuan penelitian tersebut adalah

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan atau menjelaskan tentang "Pola Komunikasi Organisai *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung "

1.3.2 Tujuan Penelitian

Bertolak dari identifikasi maslah di atas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui **Arus Pesan Komunikasi** *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung .
2. Untuk Mengetahui **Hambatan komunikasi** *General Manager* Dengan Karyawanya Di Radio Mara 106.7 FM Bandung .

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Penelitian Teoritis

Dalam penelitian ini sebagai usaha untuk mengembangkan ilmu komunikasi secara umum dan komunikasi orang khususnya tentang pola komunikasi organisasi.

1.4.2 Kegunaan Penelitian Praktis

Secara Praktis semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat Bagi Peneliti Meliputi:

1. **Kegunaan Bagi Penelitian**

   Adapun penelitian ini adalah untuk memberikan bahan pemikiran guna mendukung penggembangan teori yang sudah ada dan dapat diperluas ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan displin, ilmu komunikasi dan kehumasan, khususnya menggenai Pola Komunikasi Organisasi *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung.

2. **Kegunaan Bagi Universitas Komputer Indonesia**

   Bagi Universitas khususnya Program Studi Ilmu Komunikasi Konsentrasi Ilmu Humas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmu untuk pengembangan disiplin ilmu yang bersangkutan.

3. **Kegunaan Bagi Masyarakat**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi terkait dengan Pola Komunikasi Organisasi *General Manager* Dengan karyawan Di Radio Mara 106.7 FM Bandung.