BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah mahluk sosial yang cenderung untuk hidup bermasyarakat serta mengatur dan mengorganisasi kegiatannya dalam mencapai suatu tujuan tetapi karena keterbatasan kemampuan menyebabkan mereka tidak mampu mewujudkan tujuan tanpa adanya kerjasama. Hal tersebut yang mendasari manusia untuk hidup dalam berorganisasi.

Organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan, dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kerja kelompok. Kehidupan organisasi tidak pernah terlepas dari komunikasi yang ada didalam organisasi tersebut. Setiap individu pada dasarnya melakukan fungsi humas/*public relations* melalui komunikasi dan interaksi.

Pengertian komunikasi menurut William Albig seperti yang dikutip oleh Teguh Meinanda (1991:24) adalah dasar dari proses sosial dan dengan jalan itu bagaimana dapat diperoleh pengertian yang dapat mempengaruhi proses sosial yang lain dalam bentuk, cara berpikir dan bertindak, adat kebiasaan serta lambang-lambang yang dihasilkan oleh jalannya proses itu. Dengan demikian komunikasi mempunyai arti yang

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

menunjukan pada suatu kegiatan dari suatu proses sosial dimana seseorang mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi pendapat, cara berpikir, tingkah laku dan pengaruh orang lain dengan pesan yang disampaikan.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak efektif bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kinerja, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

Sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki latar belakang yang beragam termasuk karakter. Perbedaan-perbedaan tersebut tidak jarang menimbulkan berbagai permasalahan yang dapat menghambat kerja organisasi dan menurunnya kinerja kerja karyawan. Dengan demikian masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Karyawan yang mempunyai komunikasi yang efektif akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang dikerjakannya, sehingga tingkat kinerja karyawan menjadi semakin baik. Komunikasi memegang peranan penting di dalam menunjang kelancaran aktivitas karyawan di perusahaan.

Pengiriman informasi dan pengetahuan diantara organisasi untuk tujuan mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi adalah komunikasi organisasi (Gibson & Hodgets; 1991). Komunikasi organisasi menjadi

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ilmu komunikasi karena komunikasi organisasi merupakan salah satu dari beberapa konteks komunikasi. Dengan landasan-landasan konsep-konsep komunikasi dan organisasi maka kita dapat memberi batasan tentang komunikasi organisasi secara sederhana, yaitu komunikasi yang terjadi dalam konteks organisasi (Sasa Djuarsa, Turnomo dan Tanjdiyo,1998 ; 133). Suatu organisasi akan memiliki citra positif yang dapat terbentuk melalui kegiatan-kegiatan yang terkoordinir dengan baik. Pembinaan hubungan yang baik melalui interaksi dengan publik internal dan publik eksternal organisasi melalui suatu proses komunikasi yang efektif merupakan kunci kesuksesan dari suatu organisasi.

Dalam pencapaian citra yang baik tentang perusahaan kepada masyarakat, harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik pula. Dalam komunikasi organisasi, hal tersebut dipengaruhi dengan adanya iklim komunikasi yang sehat dan gaya kepemimpinan yang tepat (Pace & Faules ; 2005).

Meskipun perencanaan organisasi dan pengawasan sudah sempurna, suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika hubungan antar karyawan tidak berjalan dengan baik, karena karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, terutama jika iklim komunikasi serta gaya kepemimpinan yang menjadi bagian dari proses komunikasi yang dilakukan oleh para

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

pemimpin tidak sesuai dengan apa yang menjadi harapan dari para karyawan.

Iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu penting karena secara tidak langsung iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi: kepada siapa orang-orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Pace dan Faules; 2002:148). Menurut Redding, yang dikutip oleh Pace dan Faules menyatakan bahwa ”iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif“.

Dari sini dapat dilihat bahwa iklim komunikasi di dalam sebuah organisasi itu perlu untuk diperhatikan agar dapat menciptakan sebuah organisasi yang efektif. Di dalam buku komunikasi organisasi yang ditulis oleh Pace dan Faules menegaskan hal ini dengan mengemukakan bahwa iklim komunikasi tertentu memberi pedoman bagi keputusan dan perilaku individu. Keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk mengikatkan diri mereka dengan organisasi, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan dan anggota organisasi lainnya, untuk melaksanakan tugas secara kreatif, dan untuk menawarkan gagasan-

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

gagasan inovatif bagi penyempurnaan organisasi dan operasinya, semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi. Iklim yang tidak sehat dapat benar-benar merusak anggota organisasi mengenai bagaimana mereka akan bekerja dan berpartisipasi untuk organisasi (Pace dan Faules; 2002: 155).

Menurut Robbins (2002:67), selain iklim komunikasi, gaya kepemimpinan, juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang positif. Gaya kepemimpinan juga dapat memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka mengerjakannya dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika sedang berada di bawah standar.

Peranan seorang pemimpin sangat diperlukan agar tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidang yang ditekuninya pada setiap organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawannya untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya yang disesuaikan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi faktor yang dapat menunjang berlangsungnya proses kepemimpinan yang efektif dan menciptakan kinerja kerja yang baik pula.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi, berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Sebagai

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

pemimpin, seorang menejer bertanggung jawab atas lancar tidaknya pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Beberapa kegiatan yang bersangkutan langsung dengan kepemimpinannya pada semua tahap manajemen: penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Ada juga kegiatan yang tidak langsung yang berkaitan dengan kepemimpinannya, antara lain memotivasi karyawan (Lingdren, 2001:13).

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari karyawannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, (2002:224), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Iklim komunikasi dan macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan kinerja yang positif bagi karyawan. Dalam teori Hubungan Manusiawi dari Elton Mayo ini menekankan pada pentingnya individu dan hubungan sosial dalam

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

kehidupan organisasi. Selain itu, dalam teori ini mengatakan bahwa tingkat kinerja karyawan akan dipengaruhi dengan adanya iklim komunikasi yang terbentuk dari persepsi, sikap, nilai dan kebutuhan dari para pekerja serta gaya kepemimpinan partisipatif dimana para karyawan/bawahan diberikan rasa partisipasi dari pemimpin (Masmuh; 2010:192).

Adanya iklim komunikasi yang sehat dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Penelitian pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan diteliti di perusahaan PT. Multimedia Cipta Maxima (MCM) yang merupakan perusahaan yang memiliki kelompok usaha-usaha yang pernah didirikan sebelumnya, yang bergerak di bidang *broadcasting* dalam hal ini radio dan televisi. MCM mempunyai unit usaha sebagai *event organizer* dan *radio buying* serta promo *outdoor* dalam bendera MCM.

MCM terdiri dari usaha-usaha yang terletak di Jawa Timur dan Jakarta. Dalam penelitian ini akan dilakukan pada usaha-usaha yang berada di Jawa Timur. Usaha yang ada di Jawa Timur terdiri dari 3 radio dan 1 televisi, yaitu SI FM, Mercy FM, Ronggolawe Radio, dan Lintas Radio + B-one TV. Perusahaan MCM yang telah berdiri sejak tahun 1990-

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

an ini telah menciptakan radio nomor 1 di Jawa Timur. Dalam mempertahankan eksistensinya, perlu managemen yang baik, apalagi dengan perkembangan teknologi dan jaman yang semakin berkembang. Hal ini didapatkan jika kualitas komunikasi, managemen dan sumber daya manusia yang baik.

Pada tahun 2007 dilakukan survei kepuasan karyawan yang dilakukan terhadap seluruh karyawan PT. Multimedia Cipta Maxima dengan jumlah responden 84. Survey ini memiliki 7 item yang diteliti dalam hal kepuasan kerja karyawan yaitu penghasilan, kesejahteraan, pengembangan karir, rekrutmen, pendidikan dan latihan, penilaian kinerja karyawan, dan sistem informasi SDM. Kesimpulan dari survei tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kepuasaan Karyawan PT Multimedia Cipta Maxima tahun 2007

No.	Tingkat kepuaasan / *Item*	Tidak puas	Sedang	Puas
1.	Penghasilan	38 %	31,5 %	30,5 %
2.	Sistem Kesejahteraan	25 %	39 %	36 %
3.	Sist. Pengembangan Karir	38,2 %	35,8 %	26 %
4.	Sistem Rekrutmen	36,6 %	33,4 %	30 %
5.	Pendidikan & pelatihan	23,6 %	32 %	44,4 %
6.	Penilaian kinerja	41,3%	24,7 %	34 %
7.	Sist. Informasi SDM	36 %	37 %	26 %

Sumber : PT Multimedia Cipta Maxima

Dari tabel 1.1. hasil kepuasan kerja karyawan tahun 2007 terdapat *item* penghasilan, sistem pengembangan karir, sistem rekrutmen, penilaian kinerja dan sistem informasi SDM yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan lebih besar persentasenya daripada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, perlu dilakukan penelitian apakah faktor gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil survei awal pada MCM Media Groups sebelumnya ditahun 2007 terdapat bahwa pemimpin dalam perusahaan MCM memiliki gaya kepemimpinan yang transformasional, dimana peran pemimpin yang sangat inspirator dan berpengaruh besar bagi karyawan, serta peran karyawan juga turut andil dalam pengambilan keputusan,. Kondisi perusahaan yang memiliki banyak anak usaha dengan berbagai lokasi yang berjarak jauh antara karyawan (Jawa Timur) dan pemimpin (Jakarta) menuntut pemimpin memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan karena kinerja kerja karyawan dipantau melalui media online.

Komunikasi yang dilakukan antara pemimpin dengan karyawan perusahaan ternyata seringkali mengalami hambatan, terutama di MCM Media Group dimana pemimpin dan karyawan jarang bertemu karena faktor jarak (antara pemimpin (Jakarta) dengan karyawan (kebanyakan

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

berada di Jawa Timur)). Kondisi tersebut memunculkan persoalan komunikasi seperti komunikasi menjadi terbatas secara *virtual*. Hal ini mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Pemimpin yang mempunyai prinsip bebas tapi bertanggung jawab (yang penting hasil bukan proses), serta adanya penurunan kualitas kerja (terdapat media yang selalu berkembang, membutuhkan adaptasi baru terhadap pekerjaan), menurunnya tingkat loyalitas kejujuran pegawai, rendahnya etos kerja terlihat dari karyawan cenderung bersikap pasif dan sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin. Dari faktor-faktor tersebut diatas mengakibatkan dan memunculkan penurunan kinerja karyawan yang terjadi di MCM.

Etos kerja merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang ada di dalam perusahaan, termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di dalam perusahaan (Tasmara; 2002:22). Setiap pekerjaan itu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari dan dapat membuat mereka merasa senang dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Gibson, dkk (1996:57), karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi sikap atau perilaku terhadap pekerjaannya. Sedangkan etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, menyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal (Tasmara; 2002:22).

Menurut Kartono (2000:39), iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Selain itu kurangnya koordinasi yang terjadi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain tentunya juga berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan komunikasi dalam instansi tersebut.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kinerja berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan Organisasi, baik secara *implisit* maupun *eksplisit*, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai.

Kinerja karyawan yang kurang optimal mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Pemimpin MCM perlu memperhatikan kinerja karyawan. Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan instansi, agar dapat

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

sedini mungkin mengantisipasi dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila banyak karyawan yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya, belum lagi adanya indikasi iklim komunikasi yang tidak sehat dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif.

Dari uraian terdahulu penulis tertarik untuk meneliti dari suatu permasalahan yang ada pada PT. Multimedia Cipta Maxima sehingga Penulis mengangkat penelitian ini dengan judul: "Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups tahun 2012."

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Iklim Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups?

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

3. Apakah Iklim Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Multimedia Cipta Maxima – MCM Media Groups.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat akademis dari penelitian ini adalah menambah referensi dan perbandingan mengenai penelitian tentang pengaruh-pengaruh iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian kuantitatif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang baik bagi para praktisi dan pelajar studi Ilmu komunikasi tentang Iklim komunikasi dan gaya kepemimpinan dari MCM Media Group, sehingga ini dapat menjadi pengetahuan dan acuan untuk memahami kinerja karyawan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Iklim..., Winna Wijaya, FIKOM UMN, 2013