

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, maka pegawai harus mendapatkan arahan dari pimpinan perusahaan secara baik, arahan yang dimaksudkan dapat berupa motivasi dari pimpinan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya pimpinan dan gaya komunikasi. Gaya atau tipe kepemimpinan adalah suatu perwujudan tingkah laku seorang pimpinan yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan berinteraksi dengan bawahannya. Setiap pimpinan tentu saja memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, juga memiliki tipe dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006: 155) komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Faktor lain yang menjadi pengaruh keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah gaya kepemimpinan. Faktor ini berhubungan langsung dengan pimpinan atau atasan perusahaan dalam menjalankan perusahaan serta menjalin hubungan antar pegawainya. Menurut Amrullah (2015: 168) fungsi pimpinan sebagai komunikator lebih ditekankan pada kemampuannya dalam mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

Seorang pimpinan akan memiliki sejumlah gaya yang dapat digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya komunikasi yang digunakan oleh seorang pimpinan menggambarkan kombinasi perilaku antara gaya yang telah menjadi kepribadiannya dan gaya seorang pimpinan yang memiliki tiga pola dasar yakni mementingkan hubungan kerja sama, mementingkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dapat dicapai, yang merupakan gaya dasar yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi tentu saja pimpinan tidak menjalankan fungsi dan tujuan dalam perusahaan seorang diri melainkan dibantu oleh bawahan atau pegawainya. Pegawai adalah Sumber Daya Manusia yang bekerja pada sebuah institusi baik di dalam pemerintahan atau swasta dan memperoleh imbalan kerja yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan dari pemberi kerja. Pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang atau jasa (Romney & Steinbart, 2006).

Keberhasilan dari sebuah perusahaan atau organisasi bukan saja ditentukan dari keberhasilan suatu kegiatan maupun pekerjaan tertentu, melainkan dilihat dari keberhasilannya dalam mengelolah sumber daya manusia. Keberhasilan dalam mengelolah sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah poin penting dalam dunia kerja, tidak terkecuali pada Bank NTT cabang Bajawa.

Bank NTT adalah satu-satunya bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Nusa Tenggara Timur. Bank NTT berpusat di kota Kupang. Bank NTT didirikan pada tahun 1962 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah NTT. PT Bank Pembangunan Daerah Nusa Tenggara Timur disingkat PT Bank NTT (selanjutnya disebut “Perseroan”). Terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan maka penulis melakukan wawancara awal dengan salah seorang pegawai Bank NTT cabang Bajawa yang tidak ingin disebutkan namanya melalui *whatsapp* pada Jumat 26 Agustus 2022. Ia mengatakan bahwa pimpinan bank NTT cabang Bajawa memiliki gaya yang komunikasi dalam memotivasi semangat kerja pegawainya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin melakukan penelitian yang mendalam tentang gaya komunikasi pimpinan Bank NTT cabang Bajawa. Hal ini dikarenakan setiap pimpinan perusahaan atau organisasi memiliki gaya komunikasi yang berbeda-beda dalam memotivasi semangat para kerja pegawainya agar dapat tercapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Berangkat dari latar belakang masalah diatas maka

penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : **Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Memotivasi Semangat Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank NTT Cabang Bajawa).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Gaya Komunikasi Pimpinan Dalam Memotivasi Semangat Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank NTT Cabang Bajawa)?.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan diatas maka tujuan penulisan yang ingin penulis capai adalah : Untuk mengetahui Gaya Komunikasi Pimpinan Bank NTT cabang Bajawa dalam memotivasi semangat kerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut :

4.3.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil ini dapat memberikan gambaran mengenai gaya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai di Bank NTT cabang Bajawa
- b. Sebagai acuan dan bahan pendukung dalam penelitian yang lebih lanjut

4.3.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi Bank NTT cabang Bajawa. Karena penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan memberikan motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja.
- b. Bagi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, hasil penelitian ini dapat menambah referensi dalam ilmu pengetahuan tentang gaya komunikasi pimpinan, sehingga dapat dijadikan referensi untuk penelitian berikutnya.
- c. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan berkaitan dengan gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Serta menambah referensi dalam membuat penelitian berkaitan dengan bidang ilmu komunikasi.
- d. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang nantinya dapat berguna dan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran jalan pemikiran dan landasan rasional dari pelaksanaan penelitian mengenai gaya komunikasi pimpinan Bank NTT cabang Bajawa dalam memotivasi semangat kerja pegawai. Suradinata (1997:11) berpendapat bahwa pimpinan adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun

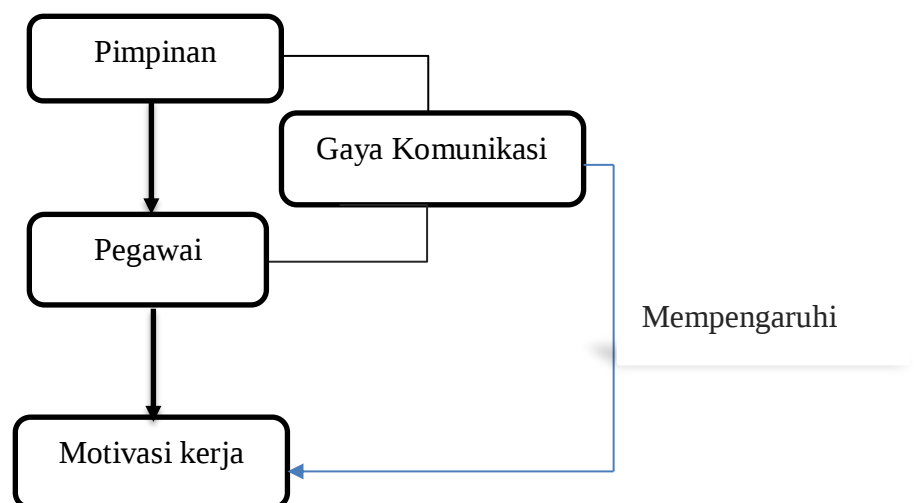
keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pemimpin tentunya memiliki gaya dalam berkomunikasi dengan para pegawainya, gaya komunikasi merupakan kekhasan, berbeda atau ciri-ciri mode, tata cara atau ekspresi dan tanggapan seseorang untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu. Setiap sikap diri mencerminkan beberapa gaya komunikasi yang dapat dikenal. Sendjaja Djuarsa (2014: 414-417) dalam buku *Teori Komunikasi* mengklasifikasikan enam gaya komunikasi, antara lain: ***The Controlling Style (Gaya Mengendalikan)***, gaya komunikasi yang bersifat mengendalikan ini ditandai dengan adanya suatu kehendak atau maksud untuk membatasi, memaksa dan mengatur pikiran dan tanggapan orang lain. ***The Equalitarian Style (Gaya Persamaan)***, gaya ini ditandai dengan berlakunya arus penyebaran pesan-pesan verbal secara lisan maupun bersifat dua arah. ***The Structuring Style (Gaya Penataan)***, gaya komunikasi yang terstruktur ini memanfaatkan pesan-pesan verbal secara tertulis maupun lisan guna memantapkan perintah yang harus dilaksanakan. ***The Dynamic Style (Gaya Dinamis)***, gaya komunikasi yang dinamis ini memiliki kecenderungan agresif, karena pengirim pesan memahami lingkungan pekerjaannya berorientasi pada tindakan. ***The Relinquishing Style (Gaya Melepaskan)***, gaya komunikasi ini lebih mencerminkan kesediaan untuk menerima saran, pendapat atau

gagasan orang lain. ***The Withdrawal Style (Gaya Penarikan)***, Akibat yang muncul jika gaya ini digunakan adalah melemahnya tindak komunikasi, artinya tidak ada keinginan dari orang-orang yang memakai gaya ini untuk berkomunikasi dengan orang lain, karena ada beberapa persoalan atau kesulitan antarpribadi yang dihadapi oleh orang-orang tersebut.

Setiap gaya komunikasi yang digunakan oleh pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawainya tentu saja memiliki dampak bagi motivasi semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan sebuah tugas atau perintah yang diberikan. Sesuai dengan pemahaman konseptual yang telah diuraikan ini, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Bagan 1. 1
Kerangka Berpikir



(Sumber : Abstraksi Penulis, 2022)

1.6 Asumsi

Asumsi merupakan titik tolak dalam sebuah pemikiran yang kebenarannya dapat diterima secara umum, serta dapat berfungsi sebagai dasar objek dari masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti mengasumsikan bahwa pimpinan Bank NTT cabang Bajawa memiliki gaya komunikasi yang memotivasi semangat kerja pegawai.

1.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara dan arti sesungguhnya masih belum bernilai sebagai suatu yang belum diuji kebenarannya (Ruslan, 2013: 71). Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis adalah dugaan sementara yang dikemukakan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah gaya komunikasi pimpinan Bank NTT cabang bajawa dalam memotivasi semangat kerja pegawai adalah *The Controlling Style* (Gaya Mengendalikan), *The Equalitarian Style* (Gaya Persamaan), *The Structuring Style* (Gaya Penataan), *The Dynamic Style* (Gaya Dinamis), *The Relinquishing Style* (Gaya Melepaskan), *The Withdrawal Style* (Gaya Penarikan).