

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai masyarakat pasti tak terlepas dari komunikasi sebab komunikasi telah menjadi salah satu faktor utama dalam kehidupan manusia. Komunikasi adalah proses pengiriman pesan atau simbol yang bermakna dari satu media ke media yang lain bersama tujuan tertentu. Seorang pakar komunikasi menyebutkan, “komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang merupakan gagasan maupun informasi pengirim melalui suatu media kepada penerima (komunikasi) agar mampu memahami maksud pengirim.” (Prasetyo dkk, 2018, h.116).

Organisasi atau Lembaga yang ingin berkembang dalam menghadapi tantangan dan persaingan saat ini membutuhkan keterampilan pimpinan yang baik dan cara berkomunikasi yang tepat, serta keahlian teknis dalam pekerjaannya. Dalam membawahi sebuah Organisasi atau Lembaga, seorang pimpinan memiliki caranya sendiri, khususnya gaya komunikasi yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi atau Lembaga. Seorang pakar komunikasi menyebutkan, “gaya komunikasi (*communication style*) diartikan sebagai seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi yang dipakai dalam situasi tertentu.” (Tubss & Moss dalam Ruliana, 2014, h.31).

Lebih lanjut, pimpinan dituntut mengendalikan dan memengaruhi perilaku individu untuk mencapai tujuan organisasi atau Lembaga dalam beberapa situasi. Elemen penting dalam organisasi atau Lembaga kecil juga besar yaitu sumber daya manusia (SDM), yang mencakup pegawai dan pimpinan yang dibagi menurut peran dan tanggung jawab.

Professor Madya menyebutkan, “kinerja merupakan kerelaan seseorang ataupun kelompok orang untuk melaksanakan kegiatan atau melengkapinya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diimpikan” (Bintoro dan Daryanto, 2017, h.105). Besar peluang kinerja organisasi atau lembaga juga akan

baik jika kinerja pegawai baik. Kinerja pegawai yang baik saat mereka mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi, merupakan harapan yang lebih baik untuk masa depan. Hal-hal di atas amat terkait pada gaya komunikasi pimpinan yang digunakan dalam organisasi. Peneliti memilih tempat untuk meneliti yaitu Kementerian Pertahanan Republik Indonesia yang berlokasi di Jl. Medan Merdeka Barat No. 13-14 Jakarta Pusat.

Untuk memelihara kepercayaan masyarakat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, pengelola harus memaksimalkan sumber daya manusia yang profesional dan jujur. Sebagai seorang pimpinan hendaknya mampu mengembangkan gaya komunikasi sebaik mungkin guna mencapai maksud organisasi sesuai visi Kementerian Pertahanan RI yang tertera pada *website* resmi Kementerian Pertahanan RI yakni terwujudnya Indonesia yang berdaulat, mandiri serta berkepribadian berlandaskan gotong royong (kemhan.go.id).

Pimpinan sudah seharusnya memiliki kemampuan berkomunikasi, dalam penelitian ini mengamati enam gaya komunikasi yaitu *the controlling style*, *the equalitarian style*, *the structuring style*, *the dynamic style*, *the relinishing style* dan *the withdrawal style*. Mengamati gaya komunikasi pimpinan tersebut maka penelitian ini dilakukan, apakah gaya komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan. Untuk melihat dan mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan berpengaruh atau tidak dalam meningkatkan tingkat kinerja pegawai, peneliti memberikan kuesioner untuk mendapatkan informasi yang ingin diteliti, spesifiknya tentang gaya komunikasi pimpinan yang digunakan atau diterapkan pada organisasi atau lembaga.

Pimpinan ialah orang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan prosedur yang telah dibuat atau akan dibuat dalam organisasi. Pimpinan memiliki kekuasaan yang luas untuk mengatur semua prosedur yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Pimpinan memiliki kontrol penuh untuk mengarahkan kegiatan pegawainya, tetapi pegawai tidak memiliki kontrol untuk mengarahkan kepemimpinan secara langsung. Seorang Profesor Emeritus bidang kepemimpinan

menyebutkan, “kepemimpinan yang kuat serta manajemen yang kuat penting bagi keefektifan organisasi secara optimal” (Johnn Kotter, 2014).

Penelitian ini menemukan gaya komunikasi seorang pimpinan yang baik ialah komunikasi yang diselaraskan dengan suasana serta keadaan orang yang dipimpinya. Tingkat kinerja pegawai merupakan aspek mendasar yang harus diamati oleh organisasi atau lembaga guna meningkatkan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang Doktor Ilmu Sosial menyebutkan, “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017, h.67).

Meningkatkan tingkat kinerja pegawai memerlukan motivasi, semangat atau dorongan dari dalam diri (individual) dan juga memerlukan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawainya, yang termasuk hak fundamental untuk memperoleh maksud yang diharapkan. Selain itu, untuk memperoleh produktivitas yang tinggi diperlukan ikatan kerja sama yang terencana antara pimpinan dengan pegawai, di mana pimpinan memupuk rasa saling menghargai serta komunikasi yang baik. Teraihnya maksud suatu organisasi maupun lembaga hanya sebab usaha para pelaksana organisasi. Pada situasi seperti ini memang diperoleh ikatan yang kuat antara aktivitas individu dan aktivitas organisasi atau lembaga. Besar kemungkinan kinerja organisasi atau lembaga juga akan baik jika tingkat kinerja pegawai baik. Kinerja karyawan yang baik saat mereka mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi, merupakan harapan yang lebih baik untuk masa depan.

Republik Indonesia mempunyai 34 Kementerian, salah satunya Kememnterian Pertahanan. Tugas Kementerian Pertahanan Republik Indonesia adalah mengatur aspek pertahanan pada pemerintahan dan mendukung Presiden untuk penyelenggaraan pemerintahan negara. Berdasarkan riset awal yang penulis lakukan selama melaksanakan magang pada Biro Humas Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan RI menemukan beberapa masalah terkait kinerja, yaitu beberapa pegawai berkinerja belum maksimal, menunjukkan bahwa pegawai tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Selanjutnya persoalan terkait dengan pimpinan bahwa pimpinan kurang memberikan instruksi kepada pegawai, sehingga

pegawai mendapatkan kendala dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena kurangnya pemahaman. Berlandaskan penjelasan di atas penulis tertarik melaksanakan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada Biro Humas Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan, berjudul “Pengaruh Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap Tingkat Kinerja Pegawai Di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI”.

Penelitian ini memakai tiga penelitian terdahulu yang sangat berguna sebagai referensi ilmiah, yaitu:

1. Penelitian I – Khalid Muhammad (2017):

Penelitian ini mengambil judul “Gaya Komunikasi Pimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Eldira Fauna Asahan”. Jenis yang ditetapkan pada penelitian ini yakni penelitian deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini agar mendapatkan deskripsi juga melihat gaya komunikasi yang dipakai pimpinan guna memaksimalkan kinerja karyawan PT. Eldira Fauna Asahan. Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Khalid Muhammad adalah gaya komunikasi Pimpinan PT. Eldira Fauna Asahan memakai gaya *The Equalitarian Style* dan kinerja karyawan begitu diamati oleh pimpinan hal ini bisa dilihat Pimpinan begitu peduli akan persoalan-persoalan terkait dengan pekerjaan karyawan.

Perbedaan pertama, penelitian sebelumnya memakai jenis deskriptif kualitatif sementara penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif. Perbedaan kedua, penelitian sebelumnya memakai *purposive sampling* untuk menentukan sampel sedangkan penelitian ini memakai *sampling* jenuh. Perbedaan ketiga, penelitian sebelumnya memakai wawancara dan penelitian dokumentasi untuk pengumpulan data sedangkan penelitian ini memakai kuesioner. Perbedaan keempat, objek yang dipakai pada penelitian sebelumnya adalah PT. Eldira Fauna Asahan sedangkan objek pada penelitian ini adalah Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.

2. Penelitian II – Salmiah (2019):

Penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang ditetapkan di penelitian ini.

Maksud penelitian ini ialah melihat pengaruh kepemimpinan juga komunikasi kepada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Salmiah adalah didapati pengaruh signifikan juga positif variabel kepemimpinan (X_1) kepada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Didapati pengaruh signifikan juga positif variabel komunikasi (X_2) kepada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Didapati pengaruh signifikan juga positif variabel kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2) kepada variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Perbedaan pertama, penelitian sebelumnya memakai jenis asosiatif sedangkan dalam penelitian ini memakai jenis kuantitatif. Perbedaan kedua, *probability sampling* memakai *simple random sampling*, merupakan teknik penentuan *sampling* pada penelitian sebelumnya sedangkan penelitian ini memakai *sampling* jenuh. Perbedaan ketiga, penelitian sebelumnya untuk Teknik analisis data memakai regresi berganda, sedangkan penelitian ini memakai regresi linear sederhana. Perbedaan keempat, objek yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sementara objek di penelitian ini yaitu Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.

3. Penelitian III – Asti Istari Panjaitan (2017):

Penelitian ini mengambil judul “Peran Komunikasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan”. Jenis penelitian yang ditetapkan di penelitian ini yakni deskriptif kualitatif. Penelitian ini memiliki tujuan agar memahami peran komunikasi pimpinan kepada motivasi kerja karyawan di PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan. Kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh Asti Istari Panjaitan adalah komunikasi antara pimpinan dengan karyawan pada PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan tidak begitu lancar dan berlandaskan data wawancara narasumber yang peneliti dapatkan, tampak partisipasi komunikasi pimpinan guna memaksimalkan motivasi kerja karyawan

PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan termasuk tidak mempunyai andil penting.

Perbedaan pertama, penelitian sebelumnya memakai jenis deskriptif kualitatif sedangkan penelitian ini memakai jenis kuantitatif. Perbedaan kedua, penelitian sebelumnya memakai wawancara, observasi, penelitian dokumentasi untuk pengumpulan data sedangkan penelitian ini memakai kuisioner. Perbedaan ketiga, penelitian sebelumnya untuk teknik analisis data memakai interaktif yang memuat reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan sedangkan penelitian ini memakai regresi linear sederhana. Perbedaan keempat, objek yang dipakai pada penelitian sebelumnya adalah PT. Mandom Indonesia Tbk Perwakilan Marketing Medan sedangkan objek pada penelitian ini yaitu Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan paparan pada latar belakang di atas, selanjutnya bisa dirumuskan masalah di bawah ini:

1. Apakah gaya komunikasi pimpinan *the controlling style* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI?
2. Apakah gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian style* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI?
3. Apakah gaya komunikasi pimpinan *the structuring style* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI?
4. Apakah gaya komunikasi pimpinan *the dynamic style* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI?
5. Apakah gaya komunikasi pimpinan *the relinquishing style* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI?

6. Apakah gaya komunikasi pimpinan *the withdrawal style* berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan dengan permasalahan yang sudah disebutkan, lalu tujuan penelitian yang ingin diperoleh yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the controlling style* terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the equalitarian style* terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the structuring style* terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the dynamic style* terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the relinquishing style* terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi pimpinan *the withdrawal style* terhadap tingkat kinerja pegawai di Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan RI.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan daripada penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diinginkan mampu memperluas pemahaman terkait gaya komunikasi pimpinan terhadap tingkat kinerja pegawai pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diinginkan bisa membagikan sumbangan bagi peningkatan bidang penelitian kehumasan khususnya komunikasi organisasi yang berhubungan terkait gaya komunikasi pimpinan. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan diharapkan dipakai untuk keperluan praktis yang bermanfaat bagi organisasi atau lembaga. Dimana penelitian ini dilaksanakan menjadi materi pertimbangan untuk melihat gaya komunikasi pimpinan dalam meningkatkan tingkat kinerja pegawai terutama pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Pertahanan.

1.4.3 Manfaat Sosial

Penelitian ini diinginkan bisa membagikan kesempatan untuk mengembangkan proses pembelajaran yang dioptimalkan pada lembaga atau organisasi yang mengukur pengaruh gaya komunikasi pimpinan terhadap tingkat kinerja pegawai, lebih spesifik yang mempelajari pentingnya gaya komunikasi pimpinan terhadap tingkat kinerja pegawai. Lebih lanjut, diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi para pimpinan dalam memakai model komunikasi yang benar guna meningkatkan tingkat kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : Merupakan pendahuluan, dalam bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : Merupakan tinjauan pustaka, dalam bab ini berisikan landasan teori (penjelasan komunikasi, gaya komunikasi, kepemimpinan dan pimpinan dan tingkat kinerja pegawai), kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III : Merupakan metodologi penelitian, dalam bab ini berisikan paradigma penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, sampel, sumber data, metode pengumpulan data, operasionalisasi konsep (variabel penelitian dan operasionalisasi konsep variabel), Teknik analisis dan interpretasi data dan

keabsahan data (uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linearitas, uji korelasi dan uji hipotesis).

BAB IV : Merupakan pembahasan, dalam bab ini berisikan penyajian gambaran umum populasi, pemaparan hasil pengolahan data menggunakan statistik deskriptif, pemaparan hasil analisis data penelitian dengan menggunakan statistik inferensial sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian dan pembahasan.

BAB V : Merupakan penutup, dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang terdiri dari akademis dan praktis.

