

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Di tengah era globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan eksternal yang terus berubah. Salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Kualitas SDM yang unggul menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena seluruh aktivitas dalam suatu organisasi dijalankan oleh individu-individu yang merupakan bagian integral dari organisasi tersebut.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah pola komunikasi dan gaya kepemimpinan dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat kerja sama tim, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan penurunan produktivitas. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peranan sentral sebagai pengelola komunikasi serta penentu arah dan strategi organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memberikan instruksi, tetapi juga menjadi panutan dan motivator yang mampu membangun hubungan interpersonal yang positif dengan para karyawan.

Komunikasi merupakan variabel penting terhadap kinerja karyawan. Pola komunikasi yang baik akan memastikan setiap karyawan memahami peran, tanggung jawab, serta harapan organisasi terhadap dirinya. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan diterima secara tepat, maka koordinasi dan kolaborasi antar karyawan akan meningkat, sehingga mendukung terciptanya efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas. Komunikasi yang terbuka juga

mendorong terciptanya suasana kerja yang inklusif, memperkuat rasa memiliki, dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Menurut Luthans (2011), komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan kejelasan peran, mengurangi konflik interpersonal, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012) menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan dua arah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertukaran ide, pemecahan masalah secara kolaboratif, dan peningkatan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan juga menjadi variabel penting yang turut menentukan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi, serta memahami karakteristik dan kebutuhan bawahannya, akan lebih berhasil dalam membangun tim kerja yang solid dan produktif. Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kurt Lewin (1939), gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga yaitu: gaya otoriter, gaya demokratis, dan gaya laissez-faire. Selain itu, Hersey dan Blanchard mengembangkan teori kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif, melainkan efektivitas gaya tersebut tergantung pada situasi dan tingkat kematangan bawahan.

Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2005:9) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Penilaian kinerja

bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Fenomena yang menarik untuk diteliti dalam konteks ini adalah bagaimana pola komunikasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjadi perhatian khusus penulis ketika mengamati kondisi di PT Sumbawa Timur Mining (PT STM), sebuah perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi pertambangan mineral dan berlokasi di Kabupaten Dompu. PT STM merupakan perusahaan yang dalam operasionalnya melibatkan banyak departemen serta memerlukan koordinasi dan komunikasi lintas unit yang intensif. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi internal dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan di berbagai tingkatan.

Dengan melihat realitas tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sumbawa Timur Mining. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu komunikasi khususnya dalam bidang perilaku organisasi, serta memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas komunikasi dan kepemimpinan demi mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

## **1.2. IDENTIFIKASI MASALAH**

Didasarkan konteks permasalahan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Sejauh mana komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan?
2. Seberapa besar dampak positif komunikasi terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara positif?

4. Seberapa signifikan peran gaya kepemimpinan dalam memediasi hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan?

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuannya pada penelitian ini diantaranya meliputi:

1. Pengaruh pola komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sumbawa Timur Mining.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sumbawa Timur Mining.
3. Pengaruh secara simultan antara pola komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Sumbawa Timur Mining.

### **1.4. KEGUNAAN PENELITIAN**

Adapun manfaatnya dari penelitian ini diantaranya meliputi:

1. Bagi Perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi komunikasi yang lebih efektif serta memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan secara menyeluruh. peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.
2. Bagi Sangga Buana YPKP, penelitian ini dapat berkontribusi sebagai sumber referensi dalam memperluas wawasan akademis serta menjadi acuan maupun pertimbangan dalam perancangan kajian berikutnya bagi para pembaca.
3. Bagi Penulis, adapun harapannya penelitian ini mampu memperkaya pemahaman penulis, yang nantinya dapat diimplementasikan secara praktis dalam dunia profesional.

## **1.5. SISTEMATIKA PENELITIAN**

Dalam kajian terkait komunikasi, gaya kepemimpinan, maupun kinerja karyawan, penulis menetapkan pembatasan permasalahan guna lebih fokus dengan beberapa batasan sebagai berikut:

1. Kajian komunikasi difokuskan pada dua jenis komunikasi, yaitu komunikasi vertikal ke atas dan komunikasi horizontal, dengan indikator yang meliputi kredibilitas, konteks, konten, kejelasan, kontinuitas, kemampuan audiens, serta saluran distribusi pesan.
2. Terkait gaya kepemimpinan, penelitian ini mengkaji tiga tipe utama, yakni kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif, yang dianalisis melalui indikator seperti kesempatan untuk mengemukakan ide, ruang untuk bertanya mengenai tugas, kualitas hubungan antara atasan maupun bawahan, kerjasama yang harmonis antara keduanya, motivasi yang diberikan kepada bawahan, dan pendekatan persuasif yang diterapkan oleh pimpinan.
3. Kinerja karyawan diukur melalui indikator kuantitas maupun kualitas hasil kerja, serta pengerjaan tugas maupun tanggung jawabnya.

Pembatasan masalah ini bertujuan untuk memberikan fokus yang lebih tajam dalam menganalisis keterkaitan antara ketiga elemen tersebut dalam konteks yang lebih rinci.

## **1.6. LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sumbawa Timur Mining, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang eksplorasi pertambangan mineral yang memiliki operasional di wilayah Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Sumbawa Timur Mining merupakan perusahaan yang cukup representatif untuk dijadikan objek penelitian terkait pengaruh pola komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan ini

memiliki struktur organisasi yang kompleks dengan berbagai divisi dan departemen yang memungkinkan untuk dilakukan stratifikasi sampel secara proporsional.

Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu sebagai lokasi penelitian memiliki karakteristik geografis dan demografis yang mendukung aktivitas perusahaan dalam bidang pertambangan. Lingkungan kerja di lokasi tersebut juga memberikan gambaran nyata tentang bagaimana interaksi komunikasi dan gaya kepemimpinan berlangsung di perusahaan, khususnya di industri pertambangan yang menuntut koordinasi dan disiplin tinggi antar karyawan.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama bulan Desember 2020. Waktu tersebut dipilih dengan pertimbangan kesiapan perusahaan dan ketersediaan responden untuk memberikan data yang dibutuhkan secara optimal. Selama periode ini, proses pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi lapangan telah dilaksanakan secara sistematis dan terencana. Pemilihan waktu pelaksanaan juga mempertimbangkan kondisi perusahaan yang relatif stabil tanpa adanya gangguan signifikan seperti restrukturisasi organisasi atau libur panjang, sehingga data yang diperoleh mencerminkan kondisi kerja karyawan yang sesungguhnya.

Dengan demikian, lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan konteks yang memadai untuk menggambarkan hubungan antara pola komunikasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan di PT Sumbawa Timur Mining secara akurat dan terpercaya. Adapun lokasi pelaksanaannya di PT Sumbawa Timur Mining di Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu, Provinsi Nusa Tenggara Barat.