

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Konteks Penelitian

PT. Dunlopillo Indonesia didirikan pada tahun 1977, PT. Dunlopillo Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengelolaan kasur bantal guling. PT. Dunlopillo saat ini dapat dikatakan kurang mengikuti arus globalisasi, dikarenakan banyak sekali pekerja yang sudah berumur, dan sulit menerima penerapan metode baru sehingga perkembangan teknologi yang ada di perusahaan terhambat. Saat ini perbedaan usia karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan, terlebih jika dilihat dari segi kemajuan perusahaan selain berfokus pada teknologi yang dipakai, tentu berfokus juga pada tenaga kerja perusahaan.

Meskipun PT. Dunlopillo Indonesia memiliki karyawan yang sudah berumur, namun hasil produksi kasur bantal guling dari PT. Dunlopillo tetap eksis di pasaran. Hasil produksi PT. Dunlopillo tetap bisa *survive* ditengah banyaknya produk – produk lain. Kualitas barang yang dihasilkan tidak diragukan lagi. Berdasarkan artikel 8 Merek Bantal dan Guling Terbaik (Annistri, 2020) bantal yang diproduksi oleh PT. Dunlopillo masuk kedalam kategori 8 produk bantal terbaik. harganya cukup bervariasi mulai dari ratusan ribu, hingga puluhan juta.

Dengan menjadi salah satu perusahaan dengan produk terbaik, maka sangat dibutuhkan adanya stabilitas perusahaan, agar perusahaan selalu memberikan produk – produk terbaik. Maka dari itu PT. Dunlopillo menerapkan kegiatan pengarahan kerja setiap seminggu sekali atau disaat *urgensi* rapat. Kegiatan yang di pimpin oleh pimpinan perusahaan dihadiri oleh beberapa karyawan, baik manajer maupun HRD. Dalam kegiatan tersebut pimpinan perusahaan memberikan sebuah intruksi, perintah maupun petunjuk pada karyawan. Kegiatan pengarahan kerja dilakukan agar tercapainya tujuan perusahaan dan terselesaikannya masalah baik dari luar maupun dalam perusahaan.

Kegiatan pengarahan kerja dilakukan secara langsung dengan tatap muka, karena keterbatasan teknologi yang dipakai oleh setiap individu membuat kegiatan pengarahan kerja dilakukan secara langsung, hal ini dilakukan agar kegiatan tersebut

berjalan efektif. Kegiatan pengarahan kerja merupakan kegiatan memberikan intruksi, perintah maupun petunjuk kepada orang lain untuk menjalankan apa yang direncanakan. Dalam struktur perusahaan, atasan akan memimpin dan memberikan pengarahan pada kegiatan pengarahan kerja. Kegiatan pengarahan kerja sering disebut dengan *directing* atau *actuating* yang berarti pengarahan atau menggerakkan.

Pengertian pengarahan menurut G.R Terry (2000) adalah pengarahan yang diberikan kepada bawahan agar menjadi karyawan yang berpengetahuan dan dapat bekerja dengan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Percakapan yang terjadi pada kegiatan tersebut merupakan bagian dari berjalannya kegiatan pengarahan kerja, karyawan yang ikut serta dalam kegiatan tersebut harus mengetahui serta memahami penjelasan yang dipaparkan, keterbukaan pemikiran dan pendapat dari berbagai individu juga dapat membantu berjalannya kegiatan pengarahan kerja.

Dengan adanya kegiatan pengarahan, yang melibatkan pimpinan dengan bawahan, maka pimpinan harus memiliki koneksi yang kuat dengan bawahan. Hal ini agar munculkan motivasi untuk menjalankan perintah yang sudah direncanakan. Dari sisi lain setiap orang tentu memiliki masalahnya sendiri, hambatan sendiri, serta motivasi sendiri. Pada dasarnya bawahan memang sudah pasti menjalankan tugas yang diberikan, namun belum pasti hasil yang didapatkan bisa maksimal. Dapat dipengaruhi dengan adanya kurang pengertian serta wawasan sehingga dapat menghambat proses penerimaan pesan yang terjadi dalam komunikasi kelompok pada kegiatan pengarahan kerja.

Komunikasi merupakan sesuatu yang penting bagi manusia, terlebih sebagai makhluk sosial manusia saling membutuhkan satu sama lain untuk bertukar informasi. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Berkembangnya manusia dari hari ke hari karena adanya komunikasi, komunikasi membentuk suatu sistem sosial yang membutuhkan satu sama lainnya sehingga komunikasi dengan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Komunikasi menurut *Dr. Everett Kleinjan dari East West Center Hawaii*, komunikasi merupakan bagian kekal dari kehidupan manusia seperti halnya bernapas (Cangara,2010). Komunikasi biasanya dilakukan oleh dua orang atau lebih. Hal ini juga dapat menjadi sebab manusia menjadi makhluk sosial. Baik dengan orang yang

tidak dikenal, rekan kerja, maupun keluarga. Manusia mungkin melakukan komunikasi beberapa kali, bahkan tidak diketahui karena terlalu sering.

Komunikasi adalah penyampaian informasi, gagasan atau pesan dari suatu tempat ke tempat lain dengan tujuan menjalin komunikasi yang baik. Dalam komunikasi terdapat beberapa unsur, yaitu komunikator atau orang yang menyampaikan pesan, lalu ada pesan itu sendiri yaitu informasi yang berbentuk verbal atau non verbal, kemudian media yaitu sarana atau alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan, dan ada penerima pesan. Penerima merupakan unsur paling penting dalam komunikasi, karena penerima pesan yang menjadi sasaran dari komunikasi.

Komunikasi kelompok merupakan komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Biasanya komunikasi kelompok memiliki suatu tujuan bersama, komunikasi ini diperlukan untuk menunjang kekompakan dalam suatu kelompok, Karena dengan adanya komunikasi kelompok maka setiap individunya dapat menukar informasi serta menerima informasi, sehingga dapat mengetahui isi pesan yang disampaikan. Dalam kegiatan pengarahan kerja, komunikasi kelompok berguna dalam proses pertukaran informasi. Dengan komunikasi kelompok, para pekerja baik atasan maupun bawahan dapat saling terbuka mengenai masalah yang ada pada perusahaan, kemudian menyatukan pemikiran bersama sehingga dapat menyimpulkan jalan keluar. Hal ini merupakan pokok rantai dari berjalannya pengarahan kerja yang efektif dan efisien.

Komunikasi dalam kelompok menjadi sebuah penghubung untuk setiap individunya. Shaw menjelaskan dalam (Arni, 2002) komunikasi kelompok adalah kumpulan individu yang dapat mempengaruhi satu sama lain, saling berinteraksi untuk beberapa tujuan, mengambil peranan, dan terikat satu sama lain. Komunikasi kelompok berbeda dengan komunikasi lain, komunikasi kelompok memiliki tujuan kelompok yang hendak di capai.

Golberg (1985) menjelaskan proses komunikasi kelompok yaitu :

1. Komunikator, merupakan pengirim pesan kemudian disampaikan kepada komunikan. Dengan harapan isi pesan tersebut dapat dipahami sesuai dengan yang dimaksud oleh komunikan.

2. Pesan, adalah informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan. Pesan dapat berupa verbal atau non verbal. Pada tahap ini, pengirim pesan membuat kode atau simbol agar pesannya dapat dipahami oleh orang lain.
3. Media, ialah alat untuk menyampaikan pesan, contohnya televise, radio, surat kabar, telepon dan lainnya.
4. Mengartikan kode, setelah diterimanya pesan, maka penerima harus bisa memahami kode dari pesan tersebut. Biasanya dalam komunikasi kelompok memiliki kode tersendiri yang hanya dimengerti oleh anggotanya, dan menjadi ciri khas tersendiri.
5. Komunikan, adalah orang yang menerima pesan, dan dapat memahami isi pesan tersebut meskipun berbentuk kode atau isyarat.
6. Respon, merupakan isyarat atau tanggapan dari penerima pesan. Tanggapan ini dapat berupa verbal maupun non verbal. Respon penerima pesan diperlukan, agar pengirim pesan mengetahui apakah pesannya sudah diterima dan dipahami dengan benar dan tepat. Respon biasanya berisi saran maupun kesan dari penerima.

Komunikasi kelompok dilakukan atas dasar tujuan tertentu. Dalam komunikasi kelompok para anggotanya saling bergantung satu sama lain. Para anggota saling bertukar informasi yang tentu berguna bagi anggota lainnya. Dalam komunikasi kelompok, salah satu unsur pentingnya yaitu respon. Karena dengan adanya respon, komunikan mengetahui bahwa isi pesan yang telah disampaikan dan dijabarkan telah diterima dan dimengerti oleh komunikan. Dengan demikian komunikasi kelompok dapat dikatakan efektif, dan berjalan dengan lancar.

Komunikasi kelompok yang dilakukan pada kegiatan pengarahan kerja di PT. Dunlopillo dapat mengalami hambatan, seperti kurangnya pemahaman dari komunikan, bahasa yang digunakan, dan lain sebagainya, terlebih anggota dalam komunikasi tersebut memiliki latar belakang yang berbeda. Pada saat ini komunikasi kelompok kerap digunakan oleh PT. Dunlopillo, dikarenakan komunikasi kelompok secara tatap muka lebih efektif dibanding secara online. Para anggota lebih memahami dan memiliki banyak waktu sehingga dapat meminimalisir adanya kurangnya informasi. Walaupun ditengah pandemi saat ini, perusahaan tetap melakukan kegiatan pengarahan kerja secara langsung dengan menerapkan protokol kesehatan.

Pola komunikasi merupakan hal penting dalam komunikasi kelompok, pola dalam komunikasi merupakan cara individu maupun kelompok tersebut berkomunikasi. Dengan adanya latar belakang karyawan yang ada, maka komunikasi kelompok pada kegiatan pengarahan kerja juga berperan penting dalam meminimalisir adanya hambatan komunikasi.

Pola komunikasi merupakan bentuk atau proses hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat. Dengan adanya pola komunikasi pada kelompok, maka dapat diketahui pola apa yang dipakai oleh pimpinan PT. Dunlopillo dalam berkomunikasi pada kegiatan pengarahan kerja, hal ini dapat mempengaruhi proses komunikasi karena berdampak pada pemahaman setiap individu.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai **“Pola komunikasi kelompok dalam kegiatan pengarahan kerja di PT. Dunlopillo Indonesia (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Kelompok di PT. Dunlopillo)”**. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai pola komunikasi kelompok feminisme dan suatu komunitas. Penelitian ini menekankan mengenai pola komunikasi kelompok pada kegiatan pengarahan kerja disuatu perusahaan.

## 1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan pendahuluan yang sudah dijabarkan, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian dalam pembahasan skripsi yang akan diajukan adalah **“Pola komunikasi kelompok pada kegiatan pengarahan kerja di PT. Dunlopillo Indonesia (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Kelompok di PT. Dunlopillo)”**

## 1.3 Pertanyaan Penelitian

Dengan dijelaskannya latar belakang yang menjadi daya tarik penelitian maka dalam penelitian ini, terdapat beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pola komunikasi kelompok pada kegiatan pengarahan kerja di PT. Dunlopillo Indonesia?
2. Kendala apa saja yang sering terjadi dan bagaimana cara mengatasinya?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah yang ada, peneliti bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi kelompok dalam kegiatan pengarahan kerja di PT. Dunlopillo Indonesia.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dibidang pengujian, pemikiran dan pengetahuan dalam ilmu komunikasi dan dalam komunikasi kelompok.

##### 1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. dalam berkomunikasi khususnya komunikasi kelompok.