BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Komunikasi dalam perusahan meliputi penyampaian, ide, perasaan serta instruksi dari satu individu ke individu lainnya untuk mencapai tujuan Bersama. Novianti, E., & Sos, S. (2021) menjelaskan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan dan manajemen berperan penting dalam membangun sebuah konsep keterbukaan, kepercayaan dan saling pengertian. Tanpa adanya komunikasi yang efektif, berbagai masalah dapat timbul, termasuk salah persepsi, miskomunikasi sehingga berdampak pada kenyamanan kerja. Komunikasi yang baik mendukung karyawan dalam berkontribusi terhadap pengambilan Keputusan yang lebih komprehensif dan lebih kolaboratif antar karyawan, namun. komunikasi berbicara pada interaksi para atasan dengan karyawannya namun juga pada aspek komunikasi terhadap komunikasi horizontal yang menilai bahwa kepemimpinan atasan pada level yang sama.

Dalam perusahaan, kepemimpinan merupakan aspek krusial dalam menentukan sebuah arah dan kinerja secara keseluruhan suatu organisasi. Kepemimpinan yang efektif dibagi menjadi berbagai indikator serta faktor, Salah satunya adalah komunikasi kepemimpinan. Komunikasi kepemimpinan yang sesuai dengan tujuan dapat memastikan bahwa visi, misi dan tujuan sebuah organisasi dapat tersampaikan dengan jelas kepada seluruh anggota tim, yang bermuara kepada sebuah konsep kinerja karyawan. Panuju, R. (2019) menambahkan bahwa komunikasi merupakan aspek penting dalam kepemimpinan karena memungkinan seorang pemimpin untuk menggerakan, mengarahkan serta motivasi para anggotanya agar dapat mencapai sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

Proses pertukaran informasi yang baik, lengkap serta lancar dan diharapkan para karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan

Pengaruh Komunikasi.., Luthfi Eka Saputra, Fakultas Ilmu Komunikasi, 2025

tanggungjawabnya masing – masing serta memberikan dampak positif bagi antar karyawan. Komunikasi Kepemimpinan terjadi kapanpun atau minimal yaitu ketika terdapat satu orang pemimpin yang menduduki sebuah jabatan dalam sebuah organisasi memberikan instruksi kepada para karyawan baik formal maupun informal. Shaqiela, A., Akmal, H., Gumilang, C., Mauraksa, I. R., Anugrah, R., & Sunarya, E. (2024) menerangkan bahwa komunikasi memiliki peranan yang paling krusial dalam kehidupan berorganisasi. Organisasi atau sebuah perusahaan dibentuk melalui komunikasi ketika individu didalamnya saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan individu dan tujuan bersama antar para karyawannya. Menurut Suryani, N. K. (2023) Kepemimpinan memegang peranan yang krusial karena kepemimpinan tesebut yang akan menggerakan dan mengarahkan sebuah organisasi maupun perusahan yang semakin dinamis. Masalah kepemimpinan pada aspek komunikasi telah muncul sejak adanya individu atau manusia ada. Ditandai dengan sejak adanya kesadaran pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Meda, J., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2022) menambahkan bahwa suatu organisasi tentunya menginginkan suatu bentuk perubahan yang lebih positif, namun untuk mengimplementasi sebuah perubahan tersebut, terkadang tidak memperhatikan nilai dan norma yang sudah ada dalam masyarakat.

Menurut Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022) salah satu untuk mencapai tujuan yaitu Komunikasi Kepemimpinan yang dapat membangun sebuah kepercayaan, memotivasi karyawan, serta memastikan bahwa setiap instruksi serta informasi yang diberikan diterima dengan benar. Hal tersebut berdampak pada Kinerja Karyawan yang terhubung pada Manajerial Sumber Daya Manusia sebagai indikator penting. Adapun tiga alasan yang menyebabkan bahwa MSDM tersebut krusial; (1) Pertama yaitu MSDM menjadi sebuah sumber yang penting dan valid karena berdampak pada keunggulan kompetitif bagi sebuah perusahaan; (2) MSDM menjadi bagian penting pada strategi organisasi; (3) dapat berpengaruh kepada Kinerja karyawan yang sesuai dengan penelitian. Tujuan organisasi teresebut tumbuh

serta berkembang dengan eskalasi dunia global ekonomi yang semakin dinamis dan masif di era disrupsi seperti saat ini.

Untuk itu menurut penelitian Astuti, S., & Ramadhani, R. (2024). Fokus terhadap sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang merupakan fungsi dalam mengembangkan dan mempertahankan para karyawan atau bawahannya dalam rangka menjalankan aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi tujuan sebuah organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Daeyu Indonesia yang didirkan pada tanggal 15 Juli 2004 serta bergerak pada bidang spesifik *Garment* serta Pakaian jadi yang nantinya akan diekspor ke beberapa negara baik asia maupun eropa. Selain itu berfokus kepada industri tekstil dan lembaran kain sintetis/kain keras dan pengolahan bahan baku tekstil serta beberapa proses seperti;

- Pencelupan dan Pemutihan (*Dying and Processing*)
- Pertenunan (*Weaving*);
- Penyempurnaan Tekstil (*Finishing*)

Kegiatan tersebut bermuara kepada hasil produksi yaitu berupa *Knitted* (Rajutan Baju) untuk ekspor – ekspor dengan tujuan – tujuan negara seperti; Jerman, Meksiko, Jepang, Belanda, Amerika Serikat serta Venezuela. Pada negara – negara benua Amerika, kuantitas produk yang diekspor lebih sedikit dibandingkan negara – negara di benua lainnya karena adanya faktor permintaan yang lebih rendah dan terdapat persaingan tekstil yang terlalu kompetitif di negara seperti Amerika Serikat. Pada tahun 2020 hingga 2022 awal, volume penjualan cenderung menurun karena adanya efek Pandemi Covid-19 yaitu kejadian luar biasa yang menyebabkan fluktuasi serta lesunya ekonomi di dunia sehingga penelitian ini mengambil Ketika PT. Daeyu Indonesia sudah stabil dengan memberikan data penjualan pada periode 2023 yang memiliki beberapa kenaikan volume penjualan sekitar 4 – 5 % per bulan. Untuk data penjualan tahun 2024, PT. Daeyu Indonesia belum dapat

memberikan sebuah data yang secara aktual karena adanya faktor Perusahaan belum melakukan audit Perusahaan atau biasa dikenal dengan belum tutup buku tahun.

Namun pada dinamikanya, Dari hasil observasi awal dan wawancara mengenai kepemimpinan di PT. Daeyu Indonesia, terdapat Fenomena – fenomena yang terjadi pada komunikasi kepemimpinan di PT. Daeyu Indonesia bagian MSDM (Manajerial Sumber Daya Manusia) yaitu adanya kepemimpinan yang otoriter. Menurut Mattayang, B. (2019) kepemimpinan otoriter merupakan gaya komunikasi di mana kontrol sepenuhnya berada di tangan satu pihak, sering kali tanpa adanya ruang dialog atau masukan dari pihak lain, gaya ini biasanya digunakanoleh individu yang memegang otoritas atau kekuasaan, memiliki karakteristik pada *Unidirectional* atau satu arah yaitu informasi yang mengalir dari otoritas ke pihak lain tanpa kesempatan adanya umpan balik, selain itu berorientasi pada kebebasan penerima, penerima hanya berfungsi sebagai pendengar tanpa adanya hak untuk berdiskusi atau adanya dialog yang terjadi.

Dengan berdasarkan pra penelitian adanya fenomena *turnover* yang terdapat di PT.Daeyu Indonesia. Dari hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak PT. Daeyu Indonesia memiliki 650 karyawan, namun sebanyak 50% karyawan secara terpaksa dilakukan adanya konsep Pemutihan untuk menekan anggaran dari *Finance* PT. Daeyu Indonesia dari rentan waktu Februari 2020 sampai dengan Desember 2020 memiliki berbagai macam alasan dari pengunduran diri karyawan – karyawan tersebut. Terdapat 2 alasan mendasar yang menjadi dasar di antaranya melalui wawancara yaitu karyawan dipanggil hanya ketika produktivitas perusahaan yang meningkat akibat adanya permintaan ekspor atau dengan kata lain dengan sistem Paruh Waktu (*Part Time*) hal tersebut menunjukkan komunikasi hanya satu arah saja, membuat karyawan merasa kurang di dengar dan kurang terlibat, serta pihak manajemen sebelumnya yang bersifat otoriter. Dilihat dari persentasi tingkat karyawan yang dilakukan pemutihan sebanyak 3% karena adanya

ketidaksesuaian *jobdesk* kepemimpinan yang kurang baik menyebabkan adanya sebuah fenomena dari PT. Daeyu Indonesia yang tidak mampu mengatur komunikasi.

Namun komunikasi ini mempengaruhi keseluruhan aspek sehingga menyebabkan adanya kegagalan seluruh aspek dari rentang waktu tersebut.

Setelah menguraikan permasalahan pada paragraf – paragraf sebelumnya, komunikasi kepemimpinan yang berimplikasi terhadap para karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan di bagian MSDM atau Manajerial Sumber Daya Manusia. Dengan berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, peneliti akan melakukan sebuah penulisan penelitian tentang kinerja karyawan dengan didasarkan pada perspektif komunikasi kepemimpinan. Adapun judul yang dipilih yaitu **"Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Dampak Kinerja Karyawan pada Biro Manajerial Sumber Daya Manusia Di PT Daeyu Indonesia"**

1.2 Fokus Penelitian

Dengan berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini mengambil fokus penelitian yaitu sebagai berikut:

Mengukur pengaruh komunikasi kepemimpinan dengan tingkat kinerja karyawan di Biro Manajerial Sumber Daya Manusia di PT. Daeyu Indonesia

1.3 Pertanyaan Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu mengenai sebuah konsep kepemimpinan, komunikasi dan kinerja karyawan sudah pernah dilakukan. Penelitian – penelitian sebelumnya menghasilkan beberapa variabel yang berbeda – beda, hal tersebut masih menjadi satu pertanyaan dikalangan praktisi akademik, maka untuk melihat variabel yang lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan lebih lanjut, terlebih pada penelitian di PT. Daeyu Indonesia sebelumnya pernah dilakukan namun menghasilkan motivasi kerjalah yang menjadi peningkatan adanya kinerja karyawan, bukan konsep

komunikasi kepemimpinan pada bidang disiplin Ilmu Komunikasi. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

Apakah terdapat pengaruh komunikasi kepemimpinan dengan tingkat kinerja karyawan di Biro Manajerial Sumber Daya Manusia di PT. Daeyu Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Fokus pada permasalahan secara signifikan dalam penelitian ini yaitu komunikasi kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Daeyu Indonesia. Penelitian ini memiliki tujuan yang akan dicapai dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

Mengetahui pengaruh komunikasi kepemimpinan dengan tingkat kinerja karyawan di Biro Manajerial Sumber Daya Manusia di PT. Daeyu Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat untuk sivitas akademik, penelitian ini dapat memperkaya sebuah pengetahuan mengenai pendekatan yang tepat pada model komunikasi kepemimpinan yang merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Sivitas Akademika Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan untuk menjadi sebuah referensi bagi penelitian selanjutnya tentang sebuah variabel komunikasi kepemimpinan yang efektif dan ideal dalam menjawab sebuah tantangan konflik dalam penyelesaian komunikasi vertikal dan horizontal dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan.