

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis di seluruh dunia saat ini sangat menantang. Untuk tetap menguntungkan dalam ekonomi pasar global yang sangat menantang dan kompetitif, semua faktor produksi, yaitu manusia, mesin dan material, harus dikelola dengan bijak. Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat (Rajhans, 2009:145). Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa alasan sebagai berikut.

Untuk menaikan nilai usaha, perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya Arifa (2013: 24). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2011:11-14) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan. Efisiensi memiliki makna penggunaan modal dan sumber daya seminimal mungkin guna mencapai tujuan. Sedangkan suatu perusahaan dikatakan efektif bila dapat mencapai tujuan tanpa memikirkan biaya yang dikeluarkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan keterampilan komunikasi dari pemimpin perusahaan (Sullivan, 1988: 104). Komunikasi yang efektif diperlukan bagi pimpinan perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan kedudukan perusahaan di industri dan kinerja serta peningkatan organisasi. Penelitian yang luas telah menunjukkan pentingnya keterampilan komunikasi lisan seorang pemimpin untuk hasil yang sukses (Graen dan Scandura, 1987: 178) Selama beberapa dekade, secara implisit atau eksplisit, ahli teori manajemen telah mengidentifikasi komunikasi pemimpin sebagai sarana utama untuk meningkatkan motivasi pekerja (Guo dan Ling, 2019: 5).

Wang (dkk, 2009: 134) mengadakan suatu eksperimen dimana lima puluh mahasiswa secara acak dimasukkan kedalam 23 tim yang terdiri dari 2 mahasiswa sebagai anggota dan 1 mahasiswa bisnis administrasi yang bekerja di perusahaan asuransi sebagai ketua tim. Setiap tim diminta untuk mengikuti arahan ketua tim, untuk membuat 5 halaman proposal. Setiap ketua tim diminta untuk memberikan *feedback* terhadap anggota timnya menggunakan bahasa motivasi yang dikemukakan Sullivan (1988). Hasil dari eksperimen ini bahasa yang memotivasi berpengaruh cukup tinggi pada kreativitas pada saat perumusan ide. Dan para anggota tim mengemukakan ide lebih banyak saat ketua tim menggunakan pendekatan empati (Wang, dkk., 2009: 136).

Selain itu, ekspresi yang jelas dari hubungan antara kinerja dan penghargaan telah menjadi dasar untuk model harapan dan tujuan-tujuan model motivasi dan kepemimpinan (Dansereau, Cashman, dan Graen, 1973: 189). Sama pentingnya, penelitian terbaru telah mulai menyelidiki secara eksplisit dampak motivasi dari bahasa yang diucapkan seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan, pengaruh, dan kemajuan karier (Conger, 1991: 40).

Peran spesifik bahasa dalam perilaku para pemimpin telah menerima sedikit investigasi dari ahli teori kepemimpinan atau sarjana komunikasi. Meskipun pentingnya komunikasi tersirat dalam banyak penelitian tentang kepemimpinan, sedikit pekerjaan telah dilakukan untuk mendefinisikan dampak

penggunaan bahasa terhadap kepemimpinan secara umum dan pada efektivitas pemimpin dan kepuasan kerja pada khususnya (Graen dan Cashman 1975: 150). Tempat kerja beroperasi berdasarkan hubungan efektif yang dibangun antara karyawan, manajer, departemen, dan semua tingkat perusahaan. mendasari sebagian besar teori kepemimpinan dan penelitian mencakup penyederhanaan asumsi bahwa mayoritas bahasa pemimpin adalah pertukaran informasi yang mengurangi ketidakpastian dan bahwa semua pemimpin berkomunikasi secara sama baik dengan bawahan mereka (Mayfield, Mayfield, & Kopf, 1995: 330).

Hubungan antara keterampilan verbal pemimpin dan hasil jelas diwujudkan dalam model bahasa yang memotivasi (Sullivan, 1988: 110). Secara singkat, teori ini memprediksi bahwa aplikasi strategis komunikasi lisan pemimpin memiliki efek terukur positif pada kinerja bawahan dan kepuasan kerja.

Anggapan ini kredibel dan dapat membuka jalan menuju wawasan penting tentang perilaku pemimpin. Pengujian terhadap prediksi Sullivan juga memenuhi kriteria ganda untuk penelitian yang relevan dalam komunikasi organisasi — khususnya, yang menghubungkan teori saat ini dengan masalah organisasi pragmatis dan menanggapi kebutuhan praktisi bisnis (Smeltzer, 1993: 188). Sayangnya, model ini belum dioperasionalkan dengan memuaskan. Untuk alasan ini, artikel ini menyajikan studi yang dilakukan untuk menguji model bahasa yang memotivasi.

Penelitian terbaru telah mulai memeriksa peran bahasa dalam kepemimpinan, khususnya, sebagai sarana yang digunakan para pemimpin untuk mengekspresikan perilaku kepada bawahan; dan sebagai hasilnya, para peneliti secara kolektif mulai mempertanyakan asumsi penyederhanaan sebelumnya (Daniels, & Grahm, 1988:128; Mayfield, Mayfield, & Kopf, 1998: 240).

Menurut Ireland dan Hitt (1999: 50), visi strategis yang efektif didasarkan pada tujuan organisasi, yang diartikulasikan dengan baik dan disebarkan secara menyeluruh oleh para pemimpin puncak. Hasil organisasi

yang dihasilkan akan menjadi tenaga kerja yang lebih berkomitmen yang memberikan kinerja kolektif yang tinggi. Visi strategis yang dikomunikasikan dengan baik juga mentransmisikan nilai-nilai organisasi utama untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan pemangku kepentingan eksternal (Porter, 1996: 85). Demikian pula, visi inspirasional yang dibuat dari nilai-nilai kuat meningkatkan kehidupan kerja para pemangku kepentingan internal (Dolan dan Garcia, 2002: 110). Selain itu, reputasi organisasi yang unggul - yang menarik lebih banyak karyawan berbakat, membangun kebanggaan mereka, dan menarik dukungan pemangku kepentingan eksternal - telah dihipotesiskan untuk dikembangkan oleh visi tujuan strategis yang dinyatakan dengan baik (Dowling & Moran, 2012:38).

Seperti yang dibayangkan dengan fasih oleh Daft dan Weick (1984:288), organisasi adalah sistem terbuka di lingkungan yang semakin kompleks, dan itu adalah panggilan pemimpin teratas untuk menafsirkan konteks eksternal, mendapatkan arahan organisasi di lingkungan tersebut, dan untuk mengkomunikasikan visi ini kepada para pemangku kepentingan. Sebagai tanggapan, peneliti manajemen telah membuat kemajuan penting dalam menyelidiki bahasa pemimpin strategis khususnya dalam bahasa yang digunakan untuk menyampaikan visi strategis (Fairhurst, 2009: 1610).

Tabel 1.1 Tabel kinerja karyawan Unit *Corporate Information Technology* PT Kimia Farma, Tbk.

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
2018	108	35	43	29	1
2019	129	41	57	29	2
2020	120	38	46	35	1

Sumber: Data diolah Peneliti dari data PT. Kimia Farma, Tbk.

Data di atas menunjukan nilai kinerja karyawan tahunan unit *Corporate Information Technology* PT. Kimia Farma, Tbk. Dari Tabel diatas dapat dilihat

masih banyaknya karyawan yang berada pada kategori cukup dan terdapat 1 atau 2 data pada kategori kurang. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun 2018, 2019 dan 2020 fluktuatif dengan nilai kinerja terendah terdapat pada tahun 2020 dengan nilai kerja buruk 1 dan cukup 35 orang.

Berdasarkan data diatas, peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut: Pengaruh bahasa Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Korelasi pada Karyawan *Corporate Information Technology* PT. Kimia Farma, Tbk.). engan harapan penelitian ini mampu menjawab salah satu faktor kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil teori *Motivating Language Theory* (MLT) yang pertama kali dikenal kan oleh J. Sullivan (1988).

Untuk lebih memahami hubungan antara komunikasi verbal pemimpin strategis dan pengambilan keputusan pekerja yang efektif, artikel ini menyajikan lebih banyak informasi di bagian berikut: tinjauan *Motivating Language Theory* (MLT) dan keketatannya yang diusulkan dengan pengambilan keputusan, literatur pengambilan keputusan yang relevan, metodologi studi, dan diskusi yang termasuk kesimpulan studi, kontribusi, batasan, implikasi untuk tempat kerja, dan arah penelitian di masa depan.

Motivating Language Theory (MLT) adalah strategi komunikasi lisan pemimpin yang telah secara signifikan dikaitkan dengan hasil positif karyawan seperti kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, peningkatan kepuasan kerja, niat yang lebih rendah untuk turnover, dan penurunan absensi (Mayfield, 2016: 1 *Motivating Language Theory* (MLT) memiliki rekam jejak substansial dari hubungan positif dan signifikan dengan sejumlah besar hasil karyawan yang beragam (Sullivan, 1998: 12). menguntungkan kesejahteraan pemangku kepentingan internal organisasi termasuk kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, di antara banyak lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian makna pada pimpinan *Corporate Information Technology* terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara bahasa empati pada pimpinan *Corporate Information Technology* terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian tugas pada pimpinan *Corporate Information Technology* terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. menganalisis hubungan antara pemberian makna pada pimpinan *Corporate Information Technology* terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.
2. menganalisis hubungan antara bahasa empati pada pimpinan *Corporate Information Technology* terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.
3. menganalisis hubungan antara pemberian tugas pada pimpinan *Corporate Information Technology* terhadap kinerja karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, manfaat dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan menjadi kelanjutan dan tambahan kajian dari penelitian Ilmu Komunikasi, khususnya komunikasi organisasi. Penelitian ini diharapkan mampu memperkuat penelitian terkait teori bahasa yang memotivasi (*Motivating language theory*). Penelitian ini pun diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan gambaran terkait dengan bagaimana bahasa motivasi pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga masyarakat khususnya pemimpin perusahaan mampu mengambil nilai-nilai positif penelitian ini dan diterapkan dalam kepemimpinannya.

c. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam membuat kebijakan terkait perusahaan dan hubungan internal perusahaan. Bagi pemerintah penelitian ini khususnya kementerian ketenagakerjaan, penelitian mampu memberikan pandangan baru dalam hubungan internal organisasi.

d. Manfaat Isu dan Sosial

Pemimpin perusahaan diharapkan menyadari pentingnya bahasa motivasi di lingkungan perusahaan dan manfaatnya bagi kinerja karyawan. Bagi masyarakat untuk memberikan pemahaman bahasa motivasi memiliki dampak positif di lingkungan perusahaan.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Dalam penulisan skripsi, hasil penelitian akan dituangkan kedalam lima bab yang tersusun dan rinci sesuai dengan aturan penulisan karya ilmiah. Uraian susunan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan memuat uraian pendahuluan yang terdiri dari lima sub bab latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II : Kajian Pustaka

Pada dua dituliskan mengenai berbagai kajian pustaka yang terdiri dari landasan konseptual dan teori-teori yang digunakan dan relevan dengan penelitian ini. Kemudian juga terdapat pembahasan mengenai penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini dilaksanakan, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab metode penelitian yang terdiri dari desain penelitian, partisipan penelitian, populasi penelitian, sampel penelitian, instrumen penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, pengujian instrumen, prosedur penelitian hingga teknik analisis data.

Bab IV : Temuan dan Pembahasan

Bab temuan dan pembahasan penelitian memuat secara rinci dari hasil atau temuan penelitian. Temuan penelitian merupakan pengolahan dan analisis data dari hasil penelitian mengenai pengaruh bahasa motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan. pembahasan temuan penelitian kemudian dilakukan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Bab V : Simpulan, Implikasi, dan Saran

Bab akhir atau penutup penelitian berisikan simpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan penelitian merupakan hasil analisis dan pemaknaan peneliti atas hasil penelitian. Dari simpulan penelitian kemudian terdapat rekomendasi atau saran terkait dengan hasil penelitian.