

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia dimanapun tempatnya senantiasa hidup berdampingan dengan sesama untuk menglangungkan hidupnya atau biasa disebut dengan makhluk sosial. Ciri kehidupan makhluk sosial adalah berkelompok dan harus berkomunikasi antara satu dengan yang lain. Komunikasi yang dilakukan adalah komunikasi secara langsung maupun komunikasi secara tidak langsung. Struktur di dalam sebuah kepemimpinan kelompok masyarakat atau organisasi mempengaruhi bentuk komunikasi antar sesama anggota kelompok, bahkan antar anggota kelompok dengan organisasi sehingga setiap anggota yang ada di dalam kelompok tersebut bisa menyesuaikan diri dan memenuhi apa yang diharapkan serta dicita-citakan oleh seorang manajer atau pimpinan(Hardjana, Andrea. 2016).

Organisasi pasti memiliki beberapa karyawan di dalamnya. Penyampaian informasi di dalam sebuah organisasi dengan skala kecil tidak terlalu sulit, jika sebuah organisasi dengan skala yang besar dirasa sangat rumit untuk sebuah penyampaian informasi. Satu hal yang tidak mudah dalam menentukan pola komunikasi organisasi adalah bagaimana cara berhubungan dengan jaringan komunikasi. Jaringan ini dimaksudkan sebagai jalan untuk menyampaikan pesan dari satu orang ke orang yang

lainnya. Jaringan komunikasi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara suatu pesan termasuk arus informasi dan instruksi yang disampaikan secara rinci, artinya ditentukan oleh jenjang hierarki resmi organisasi dari atasan kepada bawahan atau sebaliknya dan melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan dalam organisasi, sehingga pesan yang disampaikan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal (Ruliana, Poppy. 2014).

Lingkungan merupakan salah satu tempat kelompok sosial yang terbuka dan di dalamnya terdapat manusia dengan berbagai aktivitas, baik di lingkungan sekitar tempat tinggal sampai lingkungan organisasi. Manusia dan organisasi dalam lingkungan adalah hal yang sangat berkaitan bahkan sangat kompleks, berawal dari hubungan dalam kelompok kecil maupun kelompok dengan jumlah besar di sebuah organisasi. Organisasi memiliki lingkungan yang secara umum dapat dibagi menjadi dua yaitu lingkungan internal yang berupa karyawan, staff dan pimpinan yang ada di dalam organisasi. Faktor lingkungan secara eksternal meliputi *Customer*, *Supplier*, pesaing bisnis, teknologi dan pemerintah. (Ruliana, Poppy. 2014)

Semua perusahaan menginginkan tujuan perusahaan dapat terlaksana, seperti perusahaan PT OSI *Electronics* merupakan sebuah perusahaan elektronik yang memiliki empat divisi yang ada di kota Batam salah satunya adalah divisi *Wire Harness*. Divisi *Wire Harness* merupakan sebuah divisi yang membuat atau merakit produk elektronik berupa kabel yang dijual kepada pelanggan sesuai dengan permintaan. Pencapaian sebuah tujuan organisasi di dalam divisi *Wire Harness*

menuntut seorang pemimpin memiliki sebuah gaya kepemimpinan yang efektif. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam sebuah divisi harus di dasari dengan teori gaya kepemimpinan(Ruliana, Poppy. 2014).

Penyampaian pesan yang ada di dalam divisi *Wire Harness* dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku, dari pimpinan sampai bawahan dan terstruktur sesuai dengan jabatan. Penyampaian pesan yang sudah disampaikan dari atasan kepada bawahan terkadang tidak dapat terealisasikan dengan baik karena bawahan tidak menerapkan apa arahan kerja yang disampaikan dengan benar. Ketidaksesuaian arahan membuat terjadinya konflik antara atasan dengan bawahan dalam divisi *Wire Harness* PT OSI *Electronics*. Konflik yang terjadi ini merupakan sebuah konflik yang harus diatasi dan diselesaikan dalam sebuah internal perusahaan.

Anatan dalam (Suwandana, 2018) memaparkan bahwa konflik merupakan kondisi dimana terjadi kompetisi dalam bagian atau kelompok di sebuah organisasi sehingga anggota kelompok menyadari adanya ketidaksesuaian tujuan antara satu orang dengan orang yang lain bahkan dari satu kelompok dengan kelompok lain. Konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi merupakan gambaran konflik pekerja secara umum yang sering terjadi dan sering kita temui.

Kinerja karyawan yang menurun dipengaruhi oleh konflik yang ada dalam sebuah perusahaan, sehingga disinilah seorang pemimpin harus lebih berperan aktif. Seorang pemimpin dalam perusahaan harus mengamati secara detail bagaimana dan apa saja yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan. Apabila seorang pemimpin jarang

melakukan pengamatan dan perhatian terhadap apa yang terjadi dalam pencapaian tujuan organisasi disitulah akan memicu terjadinya konflik (Ruliana, Poppy. 2014).

Konflik sendiri mengakibatkan perkembangan organisasi tidak akan stabil. Konflik juga dapat menentukan ketahanan dan kemajuan organisasi dengan adanya situasi-situasi konflik dapat meningkatkan kesadaran organisasi akan masalah-masalah yang harus diatasi, mendorong pencarian solusi-solusi secara lebih luas dan juga dapat memfasilitasi perubahan-perubahan secara positif dan inovatif. Adanya konflik dapat menyebabkan munculnya pertentangan baru yang mengakibatkan kedua belah pihak saling bermusuhan (Mustamin, 2016).

Anatan dalam (Suwandana, 2018) menegaskan komunikasi organisasi sangat berpengaruh dalam mengatasi konflik. Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang terjadi untuk menggerakkan kegiatan-kegiatan karyawan secara terkondisi dengan tujuan yang jelas yaitu mencapai tujuan organisasi. Ruang lingkup komunikasi dalam sebuah organisasi di dalamnya terdapat struktur yang saling berhubungan antara unit satu ke unit lainnya.

Komunikasi organisasi ini dapat terjadi kapan saja dalam sebuah organisasi. Sebuah konflik komunikasi antar pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan karyawan dalam sebuah organisasi dapat diatasi dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, dimana gaya kepemimpinan merupakan gaya yang berfokus pada apa yang benar-benar dilakukan oleh pimpinan dan bagaimana cara pimpinan tersebut bertindak

dalam menyelesaikan konflik yang ada di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang ada di divisi *Wire Harness*(Ruliana, Poppy. 2014).

Peran pemimpin serta gaya yang dilakukan oleh atasan memiliki hubungan yang erat dalam setiap komunikasi yang terjadi pada suatu kelompok. Pemimpin adalah ketua atau tokoh yang menjadi acuan dalam setiap kegiatan yang terjadi dalam kelompok untuk mencapai tujuannya. Pengarahan dalam mencapai sebuah tujuan kelompok anggota harus didasari dengan perilaku dan gaya tertentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin(Cindoswari & Anisa, 2017).

Seorang pimpinan harus memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugas serta harus mempercayakan bawahan sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensi. Pemimpin formal organisasi adalah manajer. Secara teknis kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen, disamping perencanaan, pengorganisasian, dan kontrol. Seorang pemimpin harus memiliki kompetensi komunikasi yang baik agar mampu meningkatkan pengaruh atas efektivitas dan efisiensi kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi(Tanyid, 2018).

1.2 Fokus Penelitian

Ditinjau dari latar belakang dalam pendahuluan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fokus penelitiannya adalah:

1.2.1 Identifikasi Masalah

1.2.1.1 Konflik antara atasan dengan bawahan dalam ketidaksesuaian pencapaian tujuan organisasi

1.2.1.2 Gaya Kepemimpinan Divisi *Wire Harness* PT OSI *Electronics* dalam menyelesaikan Konflik Internal Perusahaan

1.2.2 Batasan Masalah

Mengingat begitu banyak konflik yang harus diatasi, perlu adanya batasan masalah. Batasan masalah dari penelitian ini adalah pimpinan dengan karyawan karena gaya kepemimpinan dilakukan untuk membentuk pola karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dalam pendahuluan, rumusan masalah yang dapat diangkat adalah:

1.3.1 Bagaimana gaya kepemimpinan divisi *Wire Harness* PT OSI *Electronics* dalam penyelesaian konflik internal perusahaan?

1.3.2 Bagaimana Strategi Penyelesaian konflik internal yang dilakukan pada divisi *Wire Harness* PT OSI *Electronics*?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan divisi *Wire Harness* PT OSI *Electronics* dalam penyelesaian konflik internal perusahaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana Strategi Penyelesaian konflik internal yang dilakukan pada divisi *Wire Harness* PT OSI *Electronics*.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini sejatinya mampu membentuk landasan manfaat yang nantinya dapat dilihat berdasarkan aspek teoritis dimana penulis menggunakan beberapa teori untuk dijadikan acuan sehingga kedepannya penelitian ini dapat dikaji kembali atau diteliti kembali menggunakan objek dan subjek yang berbeda sehingga dapat bermmanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu komunikasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis pada penelitian ini, kiranya penelitian ini bisa menjadi satu rujukan bagi divisi *Wire Harness* PT OSI Electronics untuk dapat melihat gaya kepemimpinan dalam menjalankan manajemen organisasi pada perusahaan dan bisa menjadi bahan acuan kedepannya guna kemajuan perusahaan dan untuk perkembangan perusahaan serta bisa menjadi referensi bagi masyarakat untuk bisa mengetahui bentuk komunikasi yang efektif dari model gaya kepemimpinan.