

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Komunikasi merupakan suatu proses di mana seorang komunikator menyampaikan stimulus/pesan yang biasanya dalam bentuk kata-kata dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lain (komunikan), dengan perubahan tersebut akan diperoleh persamaan persepsi dan tujuan.

Proses komunikasi dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, termasuk di dalamnya adalah komunikasi antara atasan dengan bawahan dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan gabungan dari berbagai subsistem yang saling berhubungan, saling tergantung dan saling membutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan kata lain, semua subsistem dalam satu organisasi harus saling berinteraksi, bersinergi dan bekerja sama secara integral dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dalam proses interaksi ini memegang peranan yang sangat vital dan signifikan guna menghubungkan dan membangun kesamaan makna antar subsistem organisasi. Setiap aktivitas untuk mencapai tujuan sistem yang dilakukan oleh semua subsistem dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari proses komunikasi.

Hal di atas sesuai dengan pendapat Pace dan Don F Faules (2002: 31), korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada peninjauannya yang terfokus pada manusia-manusia yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi merupakan pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hirarkis antara yang satu dengan lainnya yang berfungsi dalam suatu lingkungan.

Dalam suatu organisasi, seorang pimpinan organisasi memiliki posisi dan peranan strategis dalam memajemen dan menjalankan roda organisasi, sehingga setiap subsistem di dalam organisasi tersebut akan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya masing-masing dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan, meningkatkan mutu dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian maka pimpinan organisasi harus memiliki kemampuan dan kapasitas untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain yang ada di sekitarnya untuk melaksanakan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaknya.

Kepemimpinan merupakan tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai seni untuk mengkoordinasikan dan mengerakan orang-orang setiap golongan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Handoko, 1997: 46).

Dalam melaksanakan kepemimpinan pada sebuah organisasi, setiap pemimpin tidak bisa melepaskan diri dari proses komunikasi organisasi. Proses komunikasi dalam suatu organisasi dapat ditinjau dari komponen-komponen komunikasi yang membangunnya, meliputi: (a) komunikator (*communicator*), yaitu pemimpin organisasi sebagai penyampai pesan, (b) pesan (*message*), yaitu pesan atau informasi yang disampaikan (c) saluran (*channel*), yaitu media yang digunakan untuk penyampaian pesan, (d) komunikan, yaitu para bawahan sebagai penerima pesan, dan (e) umpan balik (*feedback*), yaitu proses umpan balik antara komunikator dan komunikan setelah pesan disampaikan (Effendy, 2000: 12).

Melalui proses komunikasi seseorang dapat mengetahui pikiran dan perasaan orang lain, sekaligus dapat menyampaikan pikiran dan perasaan pada orang lain dan mengupayakan perubahan-perubahan pada tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya tujuan komunikasi di dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja para bawahan yang dimulai dengan menumbuhkan motivasi kerja mereka.

Oleh karena itu, dalam upaya menumbuhkan motivasi kerja para bawahan, Pimpinan organisasi diharapkan memiliki kemampuan untuk melaksanakan proses komunikasi secara baik dengan para bawahan, sehingga pesan-pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan pada akhirnya para bawahan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban mereka pada organisasi dengan maksimal.

Hal di atas sesuai dengan pendapat Soekanto (2002: 136), bahwa motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Apabila ditinjau dari kepentingan organisasi, maka nampak bahwa motivasi dalam hal ini merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar mampu bekerja secara efektif, efisien dan produktif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini pemberian motivasi kepada bawahan dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Kemampuan berkomunikasi secara baik ini berkaitan dengan gaya komunikasi yang digunakan. Menurut Sendjaja (1999: 142), gaya komunikasi (*communication style*) adalah seperangkat perilaku antarpribadi yang terspesialisasi dan digunakan dalam suatu situasi tertentu. Gaya komunikasi tersebut terdiri dari gaya komunikasi pengendalian (*the controlling style*), gaya komunikasi equalitarian (*the equalitarian style*) gaya komunikasi terstruktur (*the structuring style*) gaya komunikasi dinamis (*the dinamic style*), gaya komunikasi *reliquishing* (*the reliquishing style*) dan gaya komunikasi withdrawal (*the withdrawal style*). Adapun gaya komunikasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah gaya komunikasi equalitarian (*equalitarian style of communication*).

Penentuan gaya komunikasi equalitarian didasarkan pada hasil prariset yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 30 orang Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah, untuk mengetahui gaya komunikasi yang digunakan oleh Sekretaris Dewan. Pelaksanaan prariset pada

perwakilan staf yang berjumlah 30 orang ini dilakukan hanya untuk mengetahui gaya komunikasi yang digunakan oleh Sekretaris Dewan kepada para staf, sehingga subjek dalam penelitian ini, yaitu gaya komunikasi organisasi tidak terlalu luas. Sedangkan pada saat pelaksanaan penelitian/riset yang dilakukan pada sampel/sasaran penelitian yaitu 55 staf, peneliti akan mengetahui pengaruh gaya komunikasi equalitarian terhadap motivasi kerja staf.

Berdasarkan jawaban responden pada 36 pertanyaan kuesioner tentang gaya komunikasi maka diketahui bahwa gaya komunikasi Sekretaris Dewan selama ini adalah gaya komunikasi equalitarian. Hal ini diketahui dari hasil pengujian validitas keenam gaya komunikasi, di mana gaya komunikasi *equalitarian* memiliki nilai validitas paling tinggi dibandingkan lima gaya komunikasi lain. Adapun rinciannya nilai validitasnya adalah: gaya komunikasi pengendalian adalah 0.365; gaya komunikasi equalitarian adalah 0.755, gaya komunikasi terstruktur adalah 0,570; gaya komunikasi dinamis adalah 0.484; gaya komunikasi *reliquishing* adalah 0.404; dan gaya komunikasi *withdrawal* adalah 0,156.

(Lihat Lampiran 3).

Permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini adalah bahwa secara ideal (harapan), Sekretaris Dewan merupakan perpanjangan tangan atau wakil dari pemerintah atau lembaga eksekutif yang ditempatkan di Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dalam rangka menjalankan rencana kerja yang telah disusun bersama oleh Pemerintah Daerah dengan DPRD. Dengan demikian maka Sekretaris Dewan bertanggung jawab kepada Bupati selaku Kepala Daerah.

Namun demikian dalam praktiknya (kenyataan), Sekretaris Dewan juga harus mengakomodasi berbagai kepentingan lain, yakni kepentingan anggota dewan sebagai pribadi, sebagai wakil partai politik maupun sebagai wakil rakyat. Sehingga dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, Sekretaris Dewan memiliki tanggung jawab secara tidak langsung kepada DPRD. Dengan demikian maka terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan mengenai pertanggung jawaban tugas dan program kerja yang dilaksanakan Sekretaris Dewan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi equalitarian yang digunakan Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2008. Penerapan gaya komunikasi equalitarian dalam penelitian ini meliputi aktivitas formal dan nonformal yang dilakukan pada organisasi Sekretariat DPRD.

Adapun alasan penentuan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebagai lokasi penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sekretariat DPRD Lampung Tengah merupakan kantor atau tempat di mana anggota DPRD melaksanakan berbagai fungsinya sebagai perwakilan rakyat yang meliputi fungsi penganggaran (*budgeting*), membuat peraturan daerah (*legislating*) dan pengawasan (*monitoring*). Pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah ini terjadi proses komunikasi organisasi antara Sekretaris Dewan dengan para staf, sehingga sesuai dengan kajian dalam penelitian ini.

2. Terdapat instrumen yang mendukung terlaksananya penelitian yaitu para staf Sekretariat DPRD Lampung Tengah yang berjumlah 123 orang (terdiri dari 34 PNS dan 89 honorer) dan akan dijadikan populasi dan sampel penelitian.
3. Terdapat data dan informasi yang penulis butuhkan di Sekretariat DPRD Lampung Tengah dalam rangka pelaksanaan penelitian.
4. Belum pernah dilaksanakan penelitian dengan kajian yang sama pada Sekretariat DPRD Lampung Tengah.

(Sumber: Data Dokumentasi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Tahun 2008)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini adalah:  
“Seberapa besarkah pengaruh gaya komunikasi equalitarian yang digunakan Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi equalitarian yang digunakan Sekretaris Dewan terhadap motivasi kerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam kajian ilmu komunikasi organisasi khususnya dan khazanah ilmu-ilmu sosial pada umumnya.

### **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan bahan rujukan untuk penelitian dengan kajian mengenai komunikasi organisasi pada masa-masa yang akan datang.