

Nama : Triana Lestari

Nim : D2C008106

Jurusan : Ilmu Komunikasi

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi dengan

Motivasi Kerja pada Perusahaan PT. CNTIC

(China National Technical Import & Export Corporation)

Abstraksi

Latar belakang penelitian ini yaitu karyawan PT. CNTIC pebangunan PLTU Cilacap melakukan demo secara berulang-ulang pada tahun 2013 dengan perumusan masalah pimpinan sangat menerapkan aturan *safety first* namun terjadi *incident* jatuhnya karyawan dari ketinggian saat bekerja sampai meninggal dunia dan tuntutan karyawan mengenai tambahan gaji, makanan tambahan, tunjangan ketinggian tidak cepat direspon dengan baik sehingga waktu yang seharusnya digunakan karyawan untuk bekerja tersita untuk demo.

Tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. CNTIC pembangunan PLTU Cilacap.

Upaya menjawab permasalahan dan tujuan penelitian dilakukan dengan menggunakan teori X yang dikembangkan McGregor (1967) dan teori ERG yang dikembangkan oleh Alderfe (1972) dengan menggunakan metode kuantitatif. Obyek penelitian karyawan PT.CNTIC pembangunan PLTU Cilacap. Sampel sebanyak 152 responden, menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dan selanjutnya data kuantitatif dianalisa melalui

Statistical Package For Socil Science (SPSS) dengan diwujudkan dalam mono tabel dan tabulasi silang dan uji korelasi menggunakan Kendall Tau

Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,091, iklim komunikasi memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja dengan hubungan sebesar 0,028, secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi memiliki hubungan yang lemah dengan motivasi kerja yaitu sebesar 0,164 dengan koefisien determinasi 0,027 artinya variabel gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi dapat menjelaskan perubahan motivasi kerja sebesar 2,7% sehingga 97,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Disarankan untuk mendukung penerapan *Safety First* maka kebutuhan akan Alat Pelindung diri dipenuhi, bila perusahaan menghadapi masalah dan belum dapat memenuhi tuntutan karyawan maka hendaknya dikomunikasikan dengan lebih terbuka karena karyawan terutama laki-laki bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Key Words : Gaya Kepemimpinan, Iklim Komunikasi, Motivasi kerja

1. Latar Belakang

Perusahaan yang berhasil mendapatkan tender proyek umumnya dituntut untuk dapat menyelesaikan pembangunan proyek tepat waktu. Seperti perusahaan asal China yaitu PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) yang telah berhasil memenangkan tender dari PT. PLN untuk pembangunan proyek Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) di daerah Bunton, Cilacap, Jawa Tengah.

Pembangunan proyek yang dimulai tahun 2012 ini memiliki target penyelesaian pada tahun 2016, akan dapat berhasil tanpa kendala dan selesai tepat waktu sesuai target manakala didukung dari beberapa faktor. Diantaranya faktor dari pimpinan yang dapat memimpin anggotanya dengan gaya kepemimpinan yang efektif, faktor komunikasi sebagai media saling menghubungkan satu sama lain dalam organisasi dapat terjalin dengan kondusif diantara anggotanya, dan faktor dari karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik sehingga dapat menghasilkan produktifitas secara optimal.

Pada tahun 2013 kondisi pembangunan PLTU beberapa kali terhambat karena terjadi demo yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan. Demo terjadi berulang kali diantaranya pada bulan Mei, Agustus, September dan Oktober 2013 demo dilakukan secara brutal sampai karyawan melakukan perusakan fasilitas kantor.

2. Rumusan Masalah

Demo terjadi karena karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pimpinan mengenai Alat Pelindung Diri (APD), padahal pimpinan sangat menerapkan *safety first*, terlebih terjadi peristiwa meninggalnya karyawan yang jatuh dari atas ketinggian saat bekerja dimana karyawan menganggap bahwa, pimpinan kurang memiliki pengawasan yang ketat terhadap

keselamatan pekerja. Selain itu, usulan karyawan mengenai kenaikan upah, tunjangan keitinggian dirasa tidak ada informasi yang jelas mengenai tindak lanjut perusahaan atas usulan tersebut. <http://www.perspektifnews.com> Diunduh pada 3 April 2014 pukul 14.21 WIB, <http://id.berita.yahoo.com> Diunduh pada 27 Maret 2014 pukul 09.17 WIB

Kondisi organisasi perusahaan PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) yang cukup memprihatinkan tersebut, memunculkan keinginan bagi peneliti untuk melakukan penelitian. Dari memperhatikan masalah yang timbul dalam perusahaan maka peneliti merumuskan untuk melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi dengan motivasi kerja karyawan. Peneliti ingin mengetahui apakah ada kaitan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan iklim komunikasi yang berkembang dalam perusahaan dengan motivasi kerja karyawan perusahaan PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) pembangunan PLTU Cilacap, Jawa Tengah.

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi organisasi dengan motivasi kerja karyawan PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) pembangunan proyek pembangkit listrik tenaga uap Cilacap.

4. Kerangka Teori

Dalam bukunya (Hicks dan Gullet, 1987:493) Gaya Kepemimpinan adalah teknik-teknik yang digunakan pimpinan dalam memimpin anggotanya agar menghasilkan efektifitas. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi

karyawan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan dalam (Rivai, 2003:54) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Teori yang menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan adalah Teori X. Gaya kepemimpinan seseorang berdasarkan pada beberapa asumsi mengenai manusia dan apa yang memotivasi mereka. McGregor (1967) dalam (Pace dan Faules, 2002:277) menentukan perangkat asumsi atau bipolar yang cenderung dipakai oleh para pemimpin mengenai orang lain. Asumsi teori X tampaknya diturunkan dari pendapat mengenai manusia sebagai suatu mesin atau memaksimalkan produktivitas, yang amat memerlukan pengendalian dari luar. Asumsi Teori X secara ringkas sebagai berikut :

1. Kebanyakan orang berpendapat bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang tidak menyenangkan dan berusaha menghindarinya.
2. Kebanyakan orang lebih suka diperintah dan seringkali harus dipaksa untuk melakukan pekerjaan mereka.
3. Kebanyakan orang tidak ambisius, tidak ingin maju dan tidak menginginkan tanggungjawab.
4. Kebanyakan orang dimotivasi terutama oleh keinginan mereka untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan akan rasa aman.
5. Kebanyakan orang harus dikendalikan dengan ketat dan tidak mampu menyelesaikan masalah dalam organisasi.

Seorang pemimpin yang berpegang pada Teori X memiliki ciri perilaku yang bertujuan untuk memotivasi karyawan diantaranya :

1. Memberikan penghargaan

2. Memberikan hukuman
3. Aturan yang ketat atau keras atau disiplin
4. Perhatian
5. Kepedulian

Iklim komunikasi organisasi mempengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa yang kita capai, dan bagaimana kita menyesuaikan diri dengan organisasi. Menurut Redding dalam (Pace dan Faules, 2002:148) menyatakan bahwa iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada ketrampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif. Iklim Komunikasi yang kuat dan positif seringkali menghasilkan praktik-praktik pengelolaan dan pedoman organisasi yang lebih mendukung.

Pace dan Faules menemukan bahwa sedikitnya ada enam faktor yang mempengaruhi iklim komunikasi organisasi (Pace dan Faules, 2006:159-160). Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Kepercayaan
2. Pembuatan keputusan bersama
3. Kejujuran
4. Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah
5. Mendengar dalam komunikasi ke atas
6. Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Menurut Franz dalam (Pace dan Faules, 2002:155) bahwa iklim komunikasi memainkan peranan sentral dalam mendorong anggota organisasi untuk mencurahkan usaha kepada pekerjaan mereka dalam organisasi.

Menurut Franz, usaha terdiri dari empat unsur :

1. Aktivitas yang merupakan pekerjaan tersebut atau anggota organisasi memilih berbagai jumlah usaha yang mereka curahkan untuk kegiatan organisasi.
2. Langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan
3. Kualitas hasil kerja
4. Pola waktu kerja atau jumlah waktu yang diberikan untuk pekerjaan

Teori yang memiliki hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi kerja adalah Teori ERG dikemukakan oleh Alderfer (1972) dalam (Pace dan Faules, 2002:280) yang mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut adalah :

1. *Existence* (E) atau eksistensi, meliputi : kebutuhan fisiologis seperti rasa lapar, haus, kebutuhan materi seperti gaji dan lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. *Relatedness* (R) atau keterkaitan, meliputi : hubungan dengan orang-orang yang penting bagi karyawan seperti dengan atasan dan teman sekerja di tempat kerja.
3. *Growth* (G) atau pertumbuhan, meliputi : keinginan untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan karyawan.

Iklim komunikasi yang kondusif menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan yang terbentuk dari hubungan yang dilakukan oleh atasan bawahan dan sesama teman sekerja. Hal tersebut memiliki hubungan yang mana dapat memunculkan motivasi bagi karyawan jika kebutuhan akan lingkungan kerja yang menyenangkan dan adanya hubungan baik antara atasan bawahan dan teman sekerja dalam perusahaan terpenuhi.

5. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya hubungan dan pengaruh dari variabel penelitian yang telah dirumuskan dalam

hipotesa (Ulber,2009:30). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) pembangunan proyek Pembangkit Listrik Tenaga Uap di Bunton, Cilacap Jawa Tengah, yang berjumlah 509 orang. Menurut (Silalahi, 2009:30) Untuk populasi dibawah 1.000 peneliti membutuhkan sampel besar (kira-kira 30%), ukuran sampel besar diperlukan untuk derajat akurasi yang tinggi. Jadi Total sampel sebanyak sampel karyawan kantor ditambah dengan sampel karyawan lapangan yaitu 2 orang ditambah 150 orang, total sampel 152 orang karyawan PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) pembangunan proyek Pembangkit Listrik Tenaga Uap di Bunton, Cilacap, Jawa Tengah.

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel nonprobabilitas dengan metode pemilihan sampel *accidental sampling* juga disebut pemilihan sampel konvenien (*convenience sampling*) adalah proses pemilihan sampel dari siapa saja yang kebetulan ada atau dijumpai menurut keinginan peneliti. Orang yang dipilih sebagai anggota atau bagian dari sampel adalah siapa saja mereka (bagian dari populasi) yang kebetulan ditemukan atau mereka (bagian dari populasi) yang mudah ditemui atau dijangkau tanpa ada pertimbangan apa pun. (Silalahi, 2009:272). Jadi pada penelitian ini peneliti bebas memilih karyawan untuk dijadikan sampel penelitian, dalam hal ini adalah karyawan yang dijadikan sebagai subyek penelitian yaitu karyawan PT. CNTIC (*China National Technical Import & Export Corporation*) pembangunan proyek Pembangkit Listrik Tenaga Uap di Bunton, Cilacap Jawa Tengah.

Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan wawancara (*interview*) yang disajikan dalam bentuk angket kuesioner yang disebarakan kepada responden, sejumlah angket kuesioner dibagikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan. alat yang digunakan untuk mengolah dan menganalisa data kuantitatif adalah dengan statistika yang dideskripsikan

dengan mengelompokkan jawaban yang dimasukkan dalam kategori tertentu dan diwujudkan dalam tabel yang merupakan tahapan untuk menganalisa data. Tabulasi dilakukan dalam bentuk mono tabel dan tabulasi silang (*cross tab*). Uji korelasi menggunakan Kendall Tau (Silalahi, 2009:262).

6. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan diantaranya, pada penelitian ini terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (Y) dengan nilai hubungan sebesar 0,091. Pada penelitian ini terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel iklim komunikasi (X2) dan motivasi kerja (Y) dengan nilai hubungan sebesar 0,028. Pada penelitian ini terdapat hubungan yang sangat lemah antara variabel gaya kepemimpinan (X1) dan iklim komunikasi (X2) dengan motivasi kerja (Y) dengan nilai hubungan sebesar 0,027 atau 2,7 artinya variabel gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi dapat menjelaskan perubahan tingkat motivasi kerja karyawan sebesar 2.7%, sedangkan 97.3% dijelaskan oleh variabel lain.