

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial, sehingga mereka tidak dapat bertahan hidup sendiri tanpa ditemani dan didukung oleh orang lain. maka untuk kelangsungan hidup manusia membutuhkan komunikasi sebagai peran yang sangat penting untuk saling berinteraksi. Mulyanan (2010) mengatakan Jika komunikasi diibaratkan sebagai suatu interaksi atau sebagai rangkaian aksi-reaksi yang berubah arah. Karena orang sangat ingin berkomunikasi dengan orang lain, baik secara verbal maupun nonverbal, maka komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat. (simbol, kode, gambar, dan lain-lain).

Sebagai makhluk sosial, manusia juga perlu berkomunikasi satu sama lain. Dalam organisasi terjadi interaksi timbal balik untuk terwujudnya tujuan tertentu dengan konsep pemahaman yang sama. Organisasi saat ini banyak mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat kompleks dan sangat cepat dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu pentingnya komunikasi juga perlu dipelajari dan dikembangkan guna meningkatkan kemampuan komunikasi yang baik dan jelas agar tercipta hubungan yang harmonis dengan orang lain. karena pada kenyataannya masalah komunikasi masih selalu muncul dalam proses organisasi. Organisasi, menurut Weber yang dikutip oleh Silalahi (2011), menyatakan: “Organisasi adalah suatu sistem hubungan sosial dimana setiap orang yang bekerjasama melakukan proses interaksi dengan orang lain”.

Ketidakpastian data sering mempengaruhi tindakan karyawan yang berkomitmen pada organisasi. Mengurangi ketidakpastian, ambiguitas, kompleksitas, dan ketidakpastian adalah salah satu fungsi penting dari komunikasi tubuh. Hal ini secara teoritis dapat dijelaskan oleh filosofi inefisiensi Weick (2009), yang menerjemahkan ide-ide abstrak Weick ke dalam praktik sibernetik. Cara komunikasi ditekankan dalam kebiasaan sibernetik itu sendiri. Weick menganggap komunikasi terjadi di bawah tubuh individu. Menurut sudut pandang dan konsep abstrak Weick, komunikasi dimaksudkan untuk mengurangi ambiguitas dalam semua data tubuh sampai tingkat tertentu.

Untuk tubuh, komunikasi juga mengacu. Komunikasi akan membantu dalam mencapai dan mempertahankan target pendapatan perusahaan selama perubahan sistemik. Langkah pertama dalam menghubungkan tubuh lembaga dalam mengendalikan dan menyelesaikan masalah adalah komunikasi, yang memungkinkan mereka untuk melihat masalah dari tubuh. perspektif daripada semata-mata dari perspektif mereka sendiri. Namun karena chakra tubuh menjadi kurang efektif akibat kesenjangan komunikasi yang berkembang (Ubaydillah, 2013), maka perlu diperjuangkan ikatan yang harmonis dalam tubuh dengan membina jalur komunikasi terbuka dengan teman-teman.

Rangkuti (2017) berpendapat bahwa komunikasi organisasi memegang peranan penting dalam mengintegrasikan fungsi-fungsi manajerial di sektor seperti: mencari tahu dan menjelaskan tujuan industri, membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut, memobilisasi sumber daya manusia dan sumber energi

lainnya secara efektif, dan memimpin, memusatkan, menginspirasi, dan menciptakan suasana yang mendorong orang untuk berkontribusi dan mengendalikan pendapatan.

Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin dan bawahan juga berkomunikasi di dalam tubuh. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Konrad dan dikutip oleh Suntara (2015), dijelaskan bahwa komunikasi manajemen yang efektif mempengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Survei tersebut menjelaskan bahwa faktor komunikasi manajer sebenarnya berperan besar pada bawahannya. Harapan karyawan yang menginginkan Karyawan memulai komunikasi karena mereka tidak puas dengan cara mereka berkomunikasi. dari data langsung dari pimpinan mengenai masalah keagenan, konsep keagenan, dan perkembangan organisasi. Namun, aspek kedaulatan, status, dan kepercayaan seringkali menghambat arus informasi ini. Disparitas antara bawahan dan pemimpin.

Pegawai Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu memiliki persepsi negatif terhadap metode komunikasi yang berjalan di dalam tubuh dan disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang terarah karena adanya kesenjangan komunikasi yang ada antara pimpinan dan bawahan. Menurut Slameto (2010), asumsi adalah cara di mana catatan atau data masuk ke otak orang. Menurut sudut pandang ini, asumsi adalah metode untuk mendorong pendapat seseorang tentang topik tertentu berdasarkan pengamatan. Mimpi dan keinginan orang memiliki dampak besar pada pemahaman ini, dan jika tidak terpenuhi, mereka akan

memiliki opini negatif tentang subjek yang membuat mereka tidak bahagia.

Kajian Fatmawati (2011) tentang “Peranan Pengawas Komunikasi dalam Meningkatkan Produktivitas PDAM Meulaboh”. Penelitian ini mendeskripsikan peran komunikasi atasan-bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Meulaboh. Metode komunikasi interpersonal yang digunakan atasan dengan bawahan di organisasi PDAM Meulaboh sangat efektif. Peran komunikasi yang baik telah mampu memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan sehingga berhasil. Hubungan baik antara atasan dan karyawan di PDAM Meulaboh juga terjalin harmonis karena komunikasi antara atasan dan bawahan cukup terbuka. Tolak ukur untuk menentukan apakah karyawan puas dengan komunikasi yang berlangsung di dalam instansi tempat mereka bekerja adalah kualitas ikatan yang terjalin antara pimpinan dan bawahan. umpan balik konstruktif, saling mendukung, dan saling interpretasi, maka karyawan biasanya akan puas dengan komunikasi yang efektif dan umumnya akan memiliki persepsi positif tentang hal itu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Raharjo (2017) tentang hubungan antara persepsi komunikasi yang sangat baik dan komitmen organisasi di Karanganyar, hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara komitmen organisasi dan gagasan komunikasi yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen tubuh akan terus meningkat jika orang terus percaya bahwa komunikasi itu efektif. Di sisi lain, sampai menjadi komitmen kecil untuk tubuh, itu tetap asumsi kecil komunikasi yang baik.

Penelitian serupa oleh Erpina (2019) tentang hubungan antara persepsi komunikasi yang baik di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Rotan Hulu menemukan bahwa hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan pengaruh positif antara persepsi dan komunikasi sangat baik sebesar 0,805 yang berarti persepsi memiliki dampak yang signifikan untuk komunikasi yang sangat baik.

Sebuah organisasi perlu memiliki peran kepemimpinan yang dapat merumuskan strategi, serta kemampuan untuk membuat tubuh fleksibel dan kreatif. Supervisor yang kompeten menginspirasi karyawan untuk memimpin tubuh dengan bertindak sebagai agen perubahan dan menjadi panutan. Visi dan tujuan yang ditetapkan oleh tubuh dimungkinkan sebagian besar oleh bos. Bos berkembang menjadi orang yang mengenali individu yang tepat untuk membantu tubuh dalam mencapai visi dan tujuannya. Seorang bos harus memiliki keterampilan berbicara yang kuat untuk mengisi posisi ini. Atasan memiliki hak untuk membuat keputusan, tetapi komunikasi yang baik hampir pasti akan mempermudah dalam mengambil keputusan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010), kepemimpinan secara umum dipahami memiliki dampak pada penetapan tujuan organisasi, sikap pengikut untuk mencapai tujuan bersama, kemajuan kelompok dan budaya, dan pemahaman pengikut tentang peristiwa, organisasi, dan kegiatan. Memperoleh dukungan dan kerjasama dari individu di luar kelompok atau organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan, memelihara ikatan kolaboratif, dan

berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.

Agar pegawai dapat mendukung cara yang telah ditetapkan tujuan pendapatan instansi, pengurus harus dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan tindakan positif dari pegawainya. Chen dan Eldridge (2011) menemukan bahwa untuk membangun hubungan kerja yang baik dalam suatu organisasi, karyawan juga membutuhkan dukungan dari manajemen. Hal ini menjelaskan bahwa pemimpin memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Evaluasi diperlukan untuk mengetahui efektifitas seorang atasan. Persepsi seorang karyawan terhadap kepemimpinan atasannya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan atasannya karena walaupun pemimpin memimpin bawahannya dengan baik, keberhasilan selalu ditentukan melalui kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Penilaian dapat dimulai dari karyawan dengan mengenali bagaimana seorang karyawan mempersepsikan kepemimpinan atasannya. Persepsi karyawan terhadap tindakan dan kebijakan atasan berkaitan dengan keberhasilan atasan, atau tanggapan karyawan terhadap segala upaya yang dilakukan atasan. Karyawan melakukan tugasnya dan bertindak sesuai dengan penilaian atasan mereka.

Dapat dilihat dari penjelasan bahwa komunikasi dan kepemimpinan dalam suatu organisasi tentunya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang memiliki kompetensi dalam berkomunikasi untuk menyampaikan pesan kepada bawahannya sehingga dapat mengendalikan situasi yang timbul

dalam organisasi tentunya sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Wati (2012) menunjukkan bahwa pola komunikasi antara atasan dan bawahan di Kantor Kecamatan Meurebo Kabupaten Aceh Barat tahun 2012 belum terlihat sebagai gambaran yang jelas atau sebagai sistem interaksi interdependen yang efektif antar atasan, dan bawahan, dan komunikasi non verbal dalam organisasi, dimana komunikasi yang baik dan efektif sangat bermanfaat bagi pegawai kantor kecamatan Meurebo, sehingga pegawai akan puas dengan cara dia dan atasannya berkomunikasi, dan masuk akal untuk berasumsi bahwa hubungan itu didasarkan pada kepercayaan. Antara orang, terima kasih atas apa yang mereka lakukan dan pengorbanan yang mereka buat, dan membantu karyawan dan mengendalikan lingkungan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Musliamin (2018) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendukung komunikasi adalah adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, serta antara bawahan dan bawahan, kekompakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kesadaran akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Faktor penghambatnya adalah masih adanya pegawai yang belum memahami pentingnya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Kibe (2014) tentang dampak strategi komunikasi terhadap efektivitas organisasi, ia menunjukkan bahwa penerapan strategi komunikasi dalam organisasi dapat efektif karena enam hal, yaitu

komunikasi terbuka dalam organisasi, memungkinkan organisasi anggota untuk berbagi masukan, ide, dan bahkan mengkritik anggota organisasi dengan otoritas. Sebaliknya, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan, komunikasi dua arah, komunikasi yang berorientasi pada hasil, menyampaikan pesan melalui berbagai saluran, dan berbagai cara untuk mencapai komunikasi yang efektif, dan perusahaan harus mencoba komunikasi informal untuk meningkatkan kinerja organisasi. Ini akan mendidik karyawan perasaan cinta untuk organisasi Anda dengan komunikasi terbuka antara rekan kerja dan atasan kepada bawahannya, sehingga akan ada persepsi positif dalam organisasi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti terhadap 5 pegawai Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu diketahui pegawai memiliki sikap negatif terhadap atasannya karena adanya kesenjangan komunikasi antara atasan dan bawahan. Menurut Ubaydillah (2013), kesenjangan akibat komunikasi yang didapat, persepsi pihak-pihak yang mendampingi dalam tubuh akan dibandingkan, sehingga menurunkan efektivitas chakra tubuh.

Masalah komunikasi dalam organisasi Hal ini antara lain ditunjukkan dengan keluhan karyawan mengenai tidak adanya umpan balik atas kewajiban yang diajukan, pendelegasian tugas atau profesi yang tidak tepat, dan kejelasan data mengenai masalah yang bersifat body-wide antara pimpinan dan bawahan. Keengganan karyawan untuk berpartisipasi dan mengungkap masalah tubuh atau berpartisipasi penuh dalam kegiatan perusahaan, seperti rendahnya kemauan karyawan untuk menciptakan rasa tanggung jawab, merupakan konsekuensi

langsung dari hal ini, yang pada gilirannya mengakibatkan penurunan tingkat kepercayaan yang dimiliki masing-masing pihak. Untuk pekerjaan dan kegiatan di bawah standar seorang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi Karyawan Manajemen Senior dengan Komunikasi Organisasi di Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan antara persepsi staf pimpinan puncak dengan komunikasi organisasi di Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi staf pimpinan puncak dengan komunikasi organisasi di Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi pegawai terhadap kepemimpinan puncak dengan komunikasi organisasi di Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

- 2) Mengetahui proses komunikasi organisasi di Puskesmas Sigambal Kabupaten Labuhanbatu.

1.4 Manfaat

1.4.1 Manfaat teoritis

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan proses komunikasi organisasi dan persepsi atasan oleh karyawan.
- 2) Sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan komunikasi dalam suatu organisasi dan sebagai bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis

Hal ini berguna untuk melihat perbandingan antara teori yang dianalisis dengan kenyataan yang ada setelah memasuki lapangan. Serta dapat menambah pemahaman dan pengalaman langsung tentang bagaimana berkomunikasi yang baik dan benar dalam suatu organisasi untuk menciptakan persepsi positif di dalamnya.

- 2) Bagi Puskesmas Sigambal

Menjadi kontributor atau teladan dalam menerapkan komunikasi organisasi yang baik dan efektif untuk mengubah cara karyawan

memandang atasannya, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan sikap karyawan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN