

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT.INTI (Persero) Bandung

Virnando Ary Cahyo<sup>1)</sup>Ratri Wahyuningtyas., ST., MM<sup>2)</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

---

## Abstrak

Suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sangat ditentukan oleh Kinerja anggota atau karyawannya, oleh karena sebab itu keberhasilan perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya dan bagaimana cara menciptakan kepuasan kerja karyawan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja itu sendiri, Sudarmanto (2009:30) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang menentukan kinerja individu diantaranya adalah motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan desain kerja. Selain itu, Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek-aspek penilaian kinerja meliputi prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab. Karyawan atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerjanya. Menurut Veithzal Rivai (2005:309), "Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan". Hal ini berarti kinerja Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia di PT.INTI yang mengalami penurunan secara signifikan dari tahun ke tahun, merupakan cerminan dari rendahnya kinerja karyawan. Karena, kinerja perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Menurut teori kinerja yang telah disebutkan sebelumnya oleh Sudarmanto (2009:30), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Sudarmanto (2009:133) mendukung melalui tulisannya menyatakan "kepemimpinan merupakan suatu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi". Dari pernyataan ini dapat kita ketahui bahwa kepemimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan seseorang dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang turut menentukan langkah suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang dikatakan Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (1982) "Leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in effort toward goal achievement in a given situation". Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individual atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Salah satu gaya kepemimpinan yang menjelaskan tentang proses mempengaruhi dan dapat memajukan karyawan dan memberikan perubahan dalam organisasi perusahaan adalah Gaya Kepemimpinan Situasional yang diciptakan oleh Ken Blanchard dan Paul Hersey di Universitas Ohio tahun 1968. Seperti Ken Blanchard dan Paul Hersey jelaskan, Gaya Kepemimpinan adalah proses untuk mengendalikan dan memotivasi karyawan dengan cara mengarahkan, melatih, mendukung, dan menugaskan (Sedarmayanti 2011:13) bawahan untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal dengan mengkombinasikan situasi yang ada berkenaan dengan perilaku pemimpin dan bawahannya.

Selain dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin, untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan juga komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan (Robbins, 2001:325). Komunikasi antara pemimpin dan karyawan ini disebut komunikasi internal. Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Lena Satlita yang berjudul "Program Komunikasi Internal Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Sumber: [http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/Program%20Komunikasi%20Internal\\_1.pdf](http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/Program%20Komunikasi%20Internal_1.pdf) diakses pada tanggal 7 November 2014 ) disebutkan bahwa hubungan antara anggota organisasi direkatkan dengan komunikasi sehingga terbentuk kebersamaan yang memungkinkan organisasi dapat menjalankan fungsinya. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi, mengakibatkan organisasi tidak berjalan dengan baik. Seperti yang dikatakan oleh Katz & Kahn (1978) bahwa komunikasi organisasi sebagai proses penyampaian informasi, dan pengertian dari satu orang ke orang lain merupakan cara satu-satunya manajemen aktifitas dalam suatu organisasi (Ruslan 1999:80). Pemimpin bersedia mendengar pendapat dan saran bahkan kritik dari karyawan, sikap pemimpin yang seperti itu akan membuat para karyawan merasa diperlakukan sebagai manusia yang akibatnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut beberapa karyawan yang telah saya wawancarai salah satunya adalah Masalah yang terjadi di PT. INTI di divisi Manajemen Sumber Daya Manusia sendiri yang berkenaan dengan komunikasi vertikal, seperti sikap atasan yang acuh terhadap bawahan yang bersantai dalam bekerja atau sebaliknya selain pimpinan kurang mengetahui perkembangan aktifitas bawahan dalam bekerja. Sedangkan untuk komunikasi horizontal, permasalahan yang terjadi dapat dilihat dari adanya ketidaklancaran hubungan antara pimpinan dengan pimpinan atau bawahan dengan bawahan. Artinya, komunikasi yang kurang lancar, tidak transparan antara sesama rekan kerja atau sesama pimpinan. Hal ini disebabkan adanya isu antara para bawahan yang menyangkut pekerjaan. Yaitu adanya persaingan yang kurang sehat diantara sesama rekan kerja atau sesama pimpinan yang biasanya disebabkan adanya kecemburuan didalam tugas dan promosi jabatan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti, yaitu dengan mengarahkan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan di PT. INTI ( Persero) Bandung”.

**Kata Kunci: Pengaruh Gaya kepemimpinan Situasional, komunikasi internal dan kinerja karyawan, *path analysis***