

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan. Komunikasi yang efektif dalam organisasi tidak hanya membantu dalam penyampaian informasi, tetapi juga membangun hubungan yang positif antara pemimpin dan anggota tim. kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada disiplin kerja (Suyitno, 2023) (Rahmahayati, 2020).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pemimpin dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan disiplin (Yuliana, 2012). Kesuksesan perusahaan terletak dari kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Dengan adanya kinerja yang baik, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Siti Nur Aisah, 2020). Komunikasi merupakan peran penting dalam melakukan kegiatan sehari-hari. Komunikasi selalu otomatis dalam kebiasaan sehari-hari, bahkan tanpa disadari. Begitu pula komunikasi di perusahaan dimana seringnya terjadinya interaksi secara langsung maupun tidak langsung antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Interaksi yang sering terjadi biasanya berupa rapat perbidang atau antar bidang yang dimana merupakan kesempatan berbicara secara langsung antar atasan

dan bawahan (komunikasi interpersonal) (Putra & Patmaningrum, 2018). Komunikasi interpersonal yang dimaksud peneliti adalah komunikasi yang terjadi didalam lingkungan kerja antara pemimpin dan karyawan. Kepemimpinan merupakan bagian penting dari perusahaan yaitu merencanakan dan bertanggung jawab, tetapi peran utama kepemimpinan adalah sebagai penentu untuk mencapai keberhasilan misi yang telah ditetapkan. Tidak hanya di perusahaan saja yang perlu menggunakan peran kepemimpinan di dunia bisnis dan politik juga sangat perlu peran kepemimpinan (Suharyanto, 2017). Analisis perbedaan budaya dalam kepemimpinan studi di PT Cinemaxx global pasifik menunjukkan bahwa pemahaman lintas budaya dalam tim kepemimpinan dapat mempengaruhi dinamika komunikasi dan pengambilan keputusan (Sayfullloh, 2024).

Pada penelitian di Puskesmas Gamping Sleman menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, yang berdampak pada disiplin (Carolina, 2023). Kepemimpinan dan partisipasi masyarakat penelitian di Semarang menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat, yang juga relevan untuk memahami bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja di sektor publik (Rahmahayati, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan di DPRD Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018 menyatakan bahwa kepemimpinan membawa pengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Aisah, 2020). Serta keberhasilan pimpinan tidak ditentukan oleh hasil yang di dapat melainkan kinerja pimpinan dengan perantara karyawan-karyawannya yang dapat menerima arahan dari pimpinan. Dengan pengaruh positif yang di bawa oleh pimpinan membuat

meningkatkan kinerja dan kedisiplinan serta hubungan antara karyawan dan pimpinan semakin erat. Pimpinan juga harus siap menyelesaikan tanggung jawab yang ada di lingkungan perusahaan dan bersikap adil terhadap karyawannya (Waruwu, 2018).

Pengaruh komunikasi kepemimpinan menarik untuk dibahas dan dikaji. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang mumpuni juga membantu kelancaran dan kesuksesan dalam proses kerja di perusahaan. Untuk mencapai tujuan sudah disepakati dan terselesaikan bersama maka setiap karyawan memiliki porsi masing-masing dan bertanggung jawab terhadap bidang yang dikerjakan (Suharyanto, 2017).

Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya komunikasi (*communication style*) atau cara melakukan relasi dengan orang lain yang konsisten. Konsepsi gaya menunjukkan bahwa kita berurusan dengan kombinasi bahasa dan tindakan, yang nampak menggambarkan suatu pola yang konsisten. Gaya komunikasi yang dapat digunakan seseorang untuk membantu orang lainnya mencapai hasil yang diinginkan adalah memberi tantangan atau rangsangan, mendorong atau mendukung, dan melibatkan atau memberdayakan. Di Indonesia pembangunan tenaga kelistrikan bermakna penyedia sarana dan jasa kelistrikan yang sebagai wahana guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Penyedia sarana dan jasa kelistrikan yang sekarang banyak mendapat keluhan dari masyarakat atau pelanggan. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui sampai sejauh mana tingkat pelayanan yang diberikan oleh pihak PLN kepada para pelanggannya (Carolina, 2023).

Perusahaan listrik nasional atau PLN merupakan perusahaan listrik nasional yang di bawah langsung pemerintah melalui kementerian BUMN. PLN unit induk wilayah papua dan papua barat merupakan salah satu unit induk wilayah yang dimiliki oleh PT PLN, dimana unit wilayah tersebut terletak paling timur Indonesia dan bertanggung jawab untuk menerangi pulau Papua hingga sampai pedalaman (Waruwu, 2018). Hal tersebut merupakan tujuan utama perusahaan dimana Indonesia terang hingga pelosok. Tugas PLN di timur Indonesia tidak lah mudah yang dikarenakan jauhnya jangkauan dan susah nya akses untuk masuk hingga plosok yang dimana pulau papua memiliki banyak suku pedalaman yang masih tertinggal kemajuannya(Sugiarto et al., 2025).

PLN memiliki sistem sanksi disiplin yang terstruktur untuk memastikan karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Sistem ini terdiri dari tiga tingkatan: ringan, sedang, dan berat. Sanksi ringan mencakup teguran lisan dan peringatan tertulis; sanksi sedang melibatkan peringatan tertulis dengan durasi tertentu; dan sanksi berat dapat berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) (Syahruramdhan, 2018). Pedoman perilaku PLN menekankan pentingnya integritas dan kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan, yang tercermin dalam penerapan sanksi disiplin ini. Dokumen ini mengatur standar perilaku yang diharapkan dari seluruh pegawai, termasuk konsekuensi atas pelanggaran(Ropponen, 2025). Dengan adanya sistem sanksi disiplin yang jelas dan pedoman perilaku yang tegas, PLN berupaya menjaga profesionalisme dan etika kerja di lingkungan perusahaan.

Menurut pengamatan peneliti, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan disebabkan faktor kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik melakukan penelitian di PT PLN UIW Papua dan

Papua Barat di karenakan PLN Unit Induk Wilayah (UIW) Papua merupakan salah satu cabang dari PLN yang bertanggung jawab atas penyediaan dan distribusi listrik di wilayah Papua. Karakteristik sumber daya manusia (SDM) di Papua memainkan peran penting dalam operasional dan pengembangan perusahaan. Berdasarkan beberapa fenomena yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan judul Analisis Komunikasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Pln Uiw Papua Dan Papua Barat

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera di atas, maka dapat dirumuskan masalah:

1. Bagaimana bentuk komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di PLN Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat kepada karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami bentuk komunikasi yang diterapkan oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan di PLN Unit Induk Wilayah Papua dan Papua Barat. Penelitian ini juga bertujuan untuk menggambarkan bagaimana komunikasi tersebut dijalankan dalam praktik kepemimpinan sehari-hari, serta menelaah persepsi karyawan terhadap efektivitas gaya komunikasi yang digunakan oleh pimpinan dalam membentuk perilaku disiplin kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini akan memberi banyak manfaat bagi para pembacanya, yakni:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat memberikan informasi, wawasan, dan kontribusi di bidang organisasi khususnya mengenai bagaimana komunikasi kepemimpinan dalam penerapan disiplin kerja karyawan pada PT PLN UIW Papua dan Papua Barat. Adapun hasil dari penelitian ini juga diharapkan untuk menjadi acuan penelitian serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan evaluasi khususnya bagi PT PLN UIW Papua dan Papua Barat agar lebih memperhatikan komunikasi ke atas serta ke bawah.

