

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Unsur terpenting dari perusahaan adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Faktor penting di sini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku karyawannya sendiri. Oleh karena itu para karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara menggunakan kemampuannya sumber daya manusianya seoptimal mungkin.

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena kepuasan kerja berpengaruh dengan kondisi individual karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, tentunya perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawannya dalam bentuk balas jasa. Jika kebutuhan karyawan dipenuhi dan merasa puas, karyawan pun akan menjadi lebih produktif. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan dan berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka mereka akan memandang pekerjaan sebagai hal yang membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa. Karyawan seperti ini haruslah menjadi perhatian pihak perusahaan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi tidaklah mudah karena kepuasan kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kepuasan kerja

akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu dan karena kepuasan kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu yang ditentukan.

Karena sulitnya menciptakan kepuasan kerja karyawan yang baik, diperlukan usaha-usaha dari perusahaan untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu menganalisis berbagai hal yang membuat kepuasan kerja karyawan yang rendah dengan terus memperbaiki serta melakukan berbagai tindakan nyata yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kepemimpinan, kompensasi, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menjalin hubungan yang baik antara seorang pimpinan dengan karyawannya. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau mengarahkan perilaku orang lain untuk melakukan usaha bersama dalam mencapai tujuan tertentu.

1. Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas-aktifitas suatu kelompok kesuatu tujuan

yang ingin dicapai bersama oleh suatu perusahaan. Posisi seorang pimpinan dalam suatu perusahaan merupakan pengaruh yang sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan perusahaan, pemimpin perlu menerapkan pola kerja yang konsisten dan profesional terhadap situasi kerja yang sedang dihadapi. Seorang pemimpin dalam merealisasikan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar tetap dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara langsung kepuasan kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan kembali.

2. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Sebagian besar manager beranggapan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Pada kondisi tertentu pendapat ini bisa diterima, apalagi jika dikaitkan dengan banyaknya pekerja yang mengadakan unjuk rasa untuk menuntut perbaikan atas gaji/upah mereka. Saat ini banyak perusahaan yang memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak selalu membuat karyawan menjadi puas.
3. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau suatu kegiatan semaksimal mungkin untuk mencapai

sebuah tujuan. Peranan motivasi adalah untuk mendorong suatu keinginan yang ingin dilakukan, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan kepuasan kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha untuk memotivasinya. Karyawan yang memiliki motivasi rendah disebabkan kurangnya apresiasi terhadap kepuasan kerjanya. Untuk itu perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja dan karena hal itu dengan adanya gaji yang sesuai bagi karyawan akan tercapai kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

4. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya tanpa komunikasi yang baik, maka sulit untuk mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi. Komunikasi adalah suatu proses pengiriman pesan atau pertukaran informasi dari seseorang kepada orang lain.
5. Budaya organisasi merupakan suatu faktor penting yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan, karena budaya organisasi merupakan suatu nilai, norma dan kebiasaan yang ada di sejak perusahaan berdiri sampai pada sekarang perusahaan. Dengan adanya

budaya organisasi yang baik maka tentunya tujuan keberhasilan suatu perusahaan akan terwujud dengan baik. Oleh karena itu diperlu ditanamkan budaya organisasi yang baik untuk suatu perusahaan. Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi dipandang sebagai nilai-nilai bersama dan norma-norma perilaku yang diyakini dan dianut oleh anggota organisasi. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Suatu budaya dapat menjadi stabil setiap waktu, tetapi budaya tidak pernah statis. Krisis kadangkala memaksa suatu kelompok untuk menilai kembali nilai-nilai atau kebiasaan.

Kepuasan kerja merupakan respons seseorang (sebagai pengaruh) terhadap bermacam-macam lingkungan kerja yang dihadapinya. Termasuk ke dalam hal ini respons terhadap komunikasi organisasi, supervisor, kompensasi, promosi, teman sekerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Komunikasi dan kepuasan kerja menunjukkan secara tidak langsung bahwa karyawan haruslah mempunyai informasi yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan mereka jika mereka ingin menampilkan peranan mereka secara tepat.

Faktor yang dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya organisasi. Nilai dan norma perilaku yang ada dalam suatu budaya organisasi tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan

anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Suatu budaya dapat menjadi stabil setiap waktu, tetapi budaya tidak pernah statis. Krisis kadangkala memaksa suatu kelompok untuk menilai kembali nilai-nilai atau kebiasaan. Budaya organisasi meliputi dua hal; yang tampak kelihatan (*visible artifacts*) dan yang tidak tampak (*invisible*). Unsur budaya yang tampak mencakup segala hal yang dapat dilihat secara kasat mata, seperti cara orang berperilaku, berpakaian, berbicara, symbol-simbol, ritual, logo organisasi, cerita-cerita yang sering dibicarakan dalam organisasi. Unsur budaya yang tidak tampak adalah nilai-nilai, asumsi, filosofi, kepercayaan, proses berfikir yang pada hakikatnya akan mempengaruhi unsure yang *visible* telah disebutkan.

PT. Traktor Nusantara adalah perusahaan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis industri alat berat seperti *Genset*, *Forklift*, Traktor Pertanian dan alat berat lainnya PT. Traktor Nusantara merupakan perusahaan gabungan antara PT. Astra International Tbk dan *Sumitomo Corporation* Jepang, dan terus mengembangkan bisnisnya dalam distribusi, sewa dan kontraktor, dan lainnya.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang tersebut, maka diperlukan karyawan yang memiliki efektivitas komunikasi yang baik serta budaya organisasi di perusahaan guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PT Traktor Nusantara sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis industri alat berat ini mempunyai tugas dalam memajukan perusahaannya. Tentunya dengan menciptakan hubungan antara karyawan dengan pimpinan yang baik, menciptakan motivasi kerja agar karyawan lebih bersemangat, agar dapat terus bersaing dengan perusahaan besar lainnya. Akan tetapi hal-hal tersebut sering sekali diabaikan oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Tentu ini akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang menurun dan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan bisa saja menjadi tertinggal dengan produk pesaing lainnya.

Pada kenyataan yang ada di PT Traktor Nusantara masih banyak karyawan yang menerima kompensasi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dari karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi dan semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan. Karyawan berharap dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang telah dimiliki.

Berdasarkan tuntutan pekerjaan tersebut, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki memiliki efektivitas komunikasi yang baik dan budaya organisasi perusahaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dapat membantu perusahaan untuk mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan dalam suatu perusahaan. Proses pengembangan budaya organisasi yang adaptif dimulai dari kepemimpinan karena akan mempengaruhi kepada karyawan dan akan senantiasa bekerja dengan optimal dan kesungguhan hati dengan

perasaan memiliki terhadap perusahaan dan mementingkan kemajuan perusahaan. Dalam dirinya karyawan merasa membantu rekan kerja tanpa diminta, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Hubungan komunikasi yang tidak efektif antara karyawan dengan karyawan
2. Rendahnya motivasi karyawan
3. Budaya organisasi yang masih kurang memuaskan
4. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
5. Gaya kepemimpinan yang tidak baik

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena keterbatasan waktu, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan”. Peneliti membatasi masalah pembahasan komunikasi yang dimaksud adalah efektivitas komunikasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja?
- Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja?
- Apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak yang terkait. Bentuk kegunaan penelitian meliputi:

1. Kegunaan Praktis

Menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan

2. Kegunaan Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai

pengaruh antara budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.