

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk menerapkan strategi manajemen yang tepat dalam pengelolaan sumber dayanya. Tuntutan persaingan saat ini dibutuhkan sumber daya yang berkualitas memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan sudah semestinya manusia diperlakukan secara layak dengan memperhatikan keinginan atau kebutuhan manusia pada umumnya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Karena orang menghabiskan hampir sepertiga dari waktu mereka di tempat kerja, tidak mengherankan jika mereka mengharapkan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mengenai kepuasan kerja ini perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena menyangkut perasaan karyawan. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya yang tentunya ini akan berpengaruh terhadap perusahaan dalam upaya mencapai tujuan. Dimana kepuasan kerja karyawan tersebut diperoleh apabila yang diterima oleh karyawan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan pada pekerjaannya.

Telah diketahui bahwa tercapainya tujuan perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan yang terlibat di dalamnya. Namun, dewasa ini tidak sedikit karyawan yang memiliki kompetensi, meninggalkan perusahaan yang telah

membesarkan nama, ilmu dan keterampilannya karena rendahnya kepuasan kerja karyawan, terutama di era globalisasi seperti ini.

Berdasarkan hasil survei awal serta wawancara dengan beberapa karyawan di PT. ICSM Indonesia. Terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di PT. ICSM Indonesia diantaranya:

Pertama, adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja karyawan merupakan suasana perusahaan yang dialami karyawan dan sarana pendukung yang menunjang pelaksanaan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Seseorang bisa konsentrasi melaksanakan tugasnya jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan survei awal lingkungan kerja di PT. ICSM Indonesia terlihat memiliki bangunan yang tidak terlalu besar serta bangunan kantor yang terlihat kurang memadai dan terlihat seperti bangunan lama. Selain itu luas kantor yang tidak terlalu luas membuat kapasitas kendaraan karyawan untuk bisa parkir di dalam kantor terbatas. Dan ketika memasuki kedalam kantor terlihat ruangan kerja yang ada begitu sempit, selain itu terlihat kurang memperhatikan kenyamanan dan keindahan dari ruang kerja itu sendiri.

Kedua, kepuasan kerja di PT. ICSM Indonesia juga dipengaruhi oleh Kompensasi. Kompensasi inilah yang akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya baik material maupun non material. Dengan adanya kompensasi yang didasarkan pada tingkat keterampilan individu, standar

upah yang berlaku dan tingkat tuntutan pekerjaan maka akan ada kepuasan kerja bagi para karyawan itu sendiri.

Dalam survei awal peneliti melakukan wawancara dengan karyawan yang berkerja di PT. ICSM Indonesia, berdasarkan hasil wawancara tersebut narasumber mengungkapkan bahwa, karyawan sering mengalami keterlambatan pembayaran upah. Hal ini disebabkan karena perusahaan tergantung dari angsuran yang dibayarkan oleh para klien yang menggunakan jasa perusahaan, apabila terjadi keterlambatan pembayaran angsuran dari para klien hal tersebut akan berdampak pada terlambatnya pembayaran upah bagi para karyawan. Selain itu tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan seperti transport, konsumsi, tunjangan jabatan, komisi dan tunjangan lainnya dibayarkan sekaligus pada pembayaran upah karyawan tiap bulannya, sedangkan dalam pembayaran upah karyawan itu sendiri sering mengalami keterlambatan. Selain itu narasumber juga mengungkapkan bahwa dalam pembayaran upah beserta tunjangan dari perusahaan dinilai masih rendah. Hal tersebut membuat para karyawan merasa kurang puas karena para karyawan membutuhkan imbalan atau bayaran atas apa yang mereka kerjakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Ketiga, yaitu gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan seorang atasan atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Setiap karyawan ingin memiliki atasan yang menghargai bawahan, bebas mengeluarkan opini, serta karyawan diperbolehkan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Tentu sikap atasan yang demikian

akan memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan dilakukan dengan senang hati.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan di PT. ICSM Indonesia pada kenyataannya pimpinan yang kurang memperhatikan pekerjaan dari karyawannya, pemimpin hanya ingin pekerjaan itu dapat berjalan dan mendapatkan target yang sesuai atas pekerjaan yang telah ditetapkan.

Keempat, yaitu beban kerja yang berlebih. Beban kerja yang berlebihan diterima karyawan akan membuat karyawan stress dengan pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak pada penurunan kepuasan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan memiliki target kerja yang cukup tinggi yang ditetapkan oleh perusahaan, tingginya target kerja yang dipatok perusahaan pada karyawannya menjadikan beban bagi karyawan karena tak banyak karyawan yang berhasil mencapai target tersebut. Dimana besar target yang diperoleh karyawan akan mempengaruhi komisi yang akan diterima karyawan masing-masingnya. Hal inilah yang membuat kepuasan kerja karyawan rendah.

Kelima, yaitu komunikasi. Tindakan yang dilakukan dengan komunikasi adalah berupa penyaluran gagasan dan membuat diri seseorang dipahami orang lain. Adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat bawahannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas jika perusahaan melakukan komunikasi dengan efektif, baik secara horisontal maupun vertikal. Dengan

adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadaannya.

Namun pada kenyataannya, terdapat pimpinan yang kurang terbuka dalam berkomunikasi dengan para bawahan bahkan dengan relasi bisnis atau rekan kerja karena itu akan mempengaruhi harapan para karyawan yang berharap banyak pada pimpinannya. Apabila harapan mereka tidak terpenuhi maka akan menurunkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Sedangkan, gangguan komunikasi antar sesama karyawan adalah persaingan yang kurang sehat dalam bekerja. Terkadang, seorang karyawan merasa curiga dengan karyawan lain, dimana hal tersebut dapat membuat proses komunikasi tidak akan berjalan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di perusahaan PT.ICSM Indonesia komunikasi menjadi salah satu sumber dari masalah yang ada. Sulitnya karyawan dalam penyampaian informasi dari karyawan kepada pimpinan ataupun sesama karyawan, menyebabkan munculnya sebuah miskomunikasi. Hal ini disebabkan karena ketidakpercayaan serta kurangnya keterbukaan dalam berkomunikasi karyawan terhadap sesama karyawan maupun karyawan terhadap pimpinan. Hal itu menunjukkan bahwa hubungan komunikasi antar karyawan di perusahaan tersebut kurang terjalin dengan baik. Sehingga hal tersebut dapat menghambat kegiatan bersama ditempat kerja serta dapat membuat karyawan merasa tidak puas. Dengan kata lain, komunikasi yang kurang baik dan tidak lancar dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus dapat melakukan berbagai upaya untuk memperbaiki komunikasi yang ada agar kepuasan kerja dapat meningkat.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. ICSM Indonesia adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif, Pembayaran kompensasi yang rendah dan terlambat, gaya kepemimpinan yang kurang efektif, beban kerja yang berlebih dan komunikasi yang kurang baik. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang masalah komunikasi dengan kepuasan kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. ICSM Indonesia, disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
2. Pembayaran kompensasi yang rendah dan terlambat
3. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif.
4. Beban kerja yang berlebih.
5. Komunikasi yang kurang baik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana dan tenaga, serta ruang lingkup yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “ apakah terdapat Hubungan antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia?”

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi seputar kepuasan kerja karyawan.

2. Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang berharga dalam rangka memecahkan masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan pengetahuan bagi mahasiswa serta tambahan bahan referensi perbendaharaan kepustakaan mengenai hubungan antara komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

4. Perpustakaan

Untuk menambah koleksi bacaan dan meningkatkan wawasan berpikir ilmiah.