BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai peran dalam penggunaan sumber daya yang lain yang ada di dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berperan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi bagi perusahaan. Menurut Nuchiyah, pengembangan sumber daya manusia merupakan pengaruh sangat penting bagi kesuksesan dan kesinambungan pembangunan oleh karena itu pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mutlak diperlukan (Rahayu, 2017). Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya perlu didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan sebagai faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi sehingga pelaksanaan kerja pegawai sangat mempengaruhi tujuan organisasi secara keseluruhan. Sehingga harus dikelola dengan baik agar dapat memahami kondisi para karyawannya.

Dikalangan karyawan perusahaan salah satu menjadi masalah pada umumnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup pekerja, karena sebagian besar waktunya digunakan untuk bekerja. Terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan terhadap perusahaan, secara otomatis akan mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil

untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaan.

Dari batasan tentang kepuasan kerja karyawan tersebut, organisasi harus mampu mengidentifikasi dan berusaha mengetahui apa yang diharapkan karyawan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualistis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Namun, demikian terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti komunikasi dan motivasi.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, kepuasan kerja. Apabila komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar, maka pekerjaan pada perusahaan tersebut juga baik, dalam hal ini khususnya adalah komunikasi interpersonal. Salah satu faktor yang akan dibahas penulis dipenelitian ini yaitu komunikasi interpersonal. Kurangnya komunikasi interpersonal antara atasan dan karyawannya mengakibatkan konflik dan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Motivasi juga merupakan hal yang penting bagi karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara karyawan merasakan pekerjaannya. Apabila pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan mereka mengatakan puas, begitu juga sebaliknya (Astuti & Iskandar, 2015). Motivasi kerja penting karena dengan

motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi dari sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dalam organisasi. Karyawan yang kurang termotivasi dapat merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk kerja atau absen.

PT Lautan Sejati merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor cat kapal di kota Batam, sejak pendiriannya pada tanggal 05 Mei 2012. PT Lautan Sejati menyuplai berbagai macam cat ke kapal-kapal yang membutuhkannya seperti memperbaharui warna kapal dan lain sebagainya. Karyawan yang bekerja di PT Lautan Sejati jumlahnya sekitar ratusan orang dan tersebar dalam beberapa bagian, sehingga PT Lautan Sejati tidak terbebas dari persoalan berbagai kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian ini adalah bahwa walaupun di perusahaan PT Lautan Sejati telah melakukan berbagai hal seperti peningkatan hubungan komunikasi interpersonal, yaitu melalui email atau sosial media antarpribadi, peningkatan motivasi dengan cara memberikan *training*, peningkatan kepuasan dengan cara memberikan bonus bagi karyawan teladan, namun semuanya itu belum bisa memberikan kepuasan terhadap karyawan. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat di tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. 1 Pernyataan Kepuasan Karyawan September 2017

Alasan	Puas	Tidak Puas	Jumlah
Kebebasan berpendapat	14	16	30
Umpan balik informasi	5	25	30
Dukungan situasi kerja	10	20	30
Dukungan pimpinan	12	18	30

Sumber: data primer yang diolah

Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa dipengaruhi oleh kurangnya

komunikasi interpersonal dan motivasi, jika tidak mendapat penanganan dan perhatian dari pihak atasan, akan mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak puas akan cenderung sering absen (mangkir) dan bisa kemungkinan mereka akan meminta izin untuk tidak masuk kerja. Dari ratusan karyawan PT Lautan Sejati, rata-rata karyawan yang absen izin maupun sakit setiap bulannya lebih dari 10 orang. Pada table 1.2 berikut ini akan menunjukkan hal tersebut :

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Lautan Sejati Juli 2016 – Juni 2017

No	Bulan	Jumlah karyawan			
		Mangkir	Sakit	Izin	Jumlah
1	Juli 2016	10	2	3	15
2	Agustus 2016	6	1	5	12
3	September 2016	4	2	4	10
4	Oktober 2016	5	3	5	13
5	November 2016	7	2	6	15
6	Desember 2016	9	1	6	16
7	Januari 2017	8	4	5	17
8	Februari 2017	5	3	7	15
9	Maret 2017	7	5	6	18
10	April 2017	9	4	5	18
11	Mei 2017	6	5	8	19
12	Juni 2017	8	3	6	17

Sumber : Laporan Absen PT Lautan Sejati

Kepuasan kerja berkaitan dengan komunikasi interpersonal dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Lautan Sejati , pihak atasan harus meningkatkan komunikasi interpersonal dan motivasi kepada karyawannya.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Lautan Sejati”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja karyawan PT Lautan Sejati yang rendah akan menyebabkan hasil kerja yang tidak baik dan memungkinkan karyawan untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya.
2. Atasan kurang melakukan komunikasi interpersonal dengan karyawannya menyebabkan karyawan ada masalah tidak bisa diselesaikan.
3. Atasan kurang melakukan motivasi dengan karyawannya menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh peneliti untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, untuk itu dalam penelitian ini peneliti membatasinya komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati ?
3. Apakah komunikasi interpersonal dan motivasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Lautan Sejati.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan yang berhubungan dengan obyek penelitian ini. Adapun rincian manfaatnya sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat secara teoretis

Sebagai salah satu bahan informasi dalam menambah pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat secara praktis

1. Manfaat bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran, bahan informasi, dan referensi tambahan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat bagi dunia Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian sejenisnya untuk memberikan gambaran bagi penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi peneliti

Memberi wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh bauran sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja dan memberikan sumbangan bagi ilmu manajemen sumber daya manusia.