

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dalam pengelolaannya, manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Semua tindakan yang diambil disetiap kegiatan perusahaan ditentukan oleh manusia, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Didalam kegiatannya, manusia perlu melakukan komunikasi. Komunikasi mempunyai peran tersendiri dalam hal pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk memotivasi, memonitor atau mengamati serta mengevaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Bangun dalam (Pratiwi & Sariyathi, 2015) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya memicu ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya.

Peran pemimpin juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu bisa diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan.

Pemimpin harus mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Bass et al dalam (Suryadharma dkk, 2016 : 336) mengemukakan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah suasana disekitar karyawan yang sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan) (Aruan, Stevani & Fakhri, 2015 : 143).

Kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai sebuah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja atau berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dinilai hanya dengan mengamati tingkah lakunya, tetapi perlu dilihat secara menyeluruh faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerjanya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Untuk itu, perusahaan perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT Millionbuilt

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Security	4
2	Operasional	20
3	Produksi	82
	Total	106

PT Millionbuilt merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor impor yang berpusat di Singapura dan salah satu cabangnya ada di kota Batam yang berlokasi di kawasan Tunas Industrial Estate Type 6A-6B, Batam centre. Manajer PT. Millionbuilt berada di singapura dan hanya mengunjungi perusahaan di Batam sebulan sekali sehingga dalam setiap kegiatan perusahaan dipimpin oleh manajer operasional yang juga merupakan warga Negara asing.

Komunikasi antar manajer operasional dan karyawan sering tidak jelas. Manajer operasional sering memberikan perintah yang tidak dimengerti karyawan dan marah ketika karyawan tidak mengerjakan sesuatu sesuai perintahnya. Salah satu masalah yang pernah terjadi yaitu manajer operasional memerintahkan seorang

karyawan untuk memfotokopi sebuah *work order* dan manajer operasional tidak memberitahukan dengan jelas kepada karyawan berapa yang harus difotokopi sehingga ketika karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya, manajer operasional memarahi karyawan tersebut karena *work order* yang difotokopi terlalu banyak. Manajer operasional tidak menyampaikan perintahnya dengan jelas sehingga terjadi kesalahpahaman antara manajer dan karyawan. Ia juga sering membentak karyawan jika suasana hatinya sedang tidak baik. Jika seorang karyawan melakukan sebuah kesalahan maka karyawan-karyawan lainnya juga akan dimarahi tanpa alasan yang jelas. Manajer operasional juga tidak dapat menoleransi kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Selain komunikasi dan kepemimpinan, perusahaan mengalami masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT Millionbuilt kurang nyaman dikarenakan mesin-mesin produksi yang terlalu bising dan mengganggu konsentrasi kerja karyawan lainnya. Selain itu, jika sedang tidak ada proyek atau proses produksi maka karyawan-karyawan akan bermalas-malasan di sekitar lingkungan perusahaan. Karyawan juga sering melakukan kesalahan-kesalahan yang sama meskipun telah ditegur berkali-kali dan acuh tak acuh terhadap teguran dari atasan.

Penelitian ini diperkuat oleh (Darko, 2015) tentang *Leadership and Employee Satisfaction in the Ghanaian Banking Sector* (kepemimpinan dan kepuasan karyawan di sektor perbankan Ghana). *The results further indicated that inspirational motivation which is a type of transformational leadership, management by exception*

and laissez-fair which are types of transactional leadership positively and significantly affected job satisfaction. Thus, leadership styles of managers impact on satisfaction of banking employees so managers should exhibit good leadership (Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi inspirasional yang merupakan jenis kepemimpinan transformasional, manajemen dengan pengecualian dan laissezfair yaitu jenis kepemimpinan transaksional yang secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Demikian, Gaya kepemimpinan manajer berdampak pada kepuasan karyawan perbankan sehingga manajer harus menunjukkan kepemimpinan yang baik).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan sehingga sering terjadi kesalahpahaman
2. Pemimpin tidak dapat mengendalikan emosi.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan mesin produksi yang bising.

4. Perilaku acuh tak acuh karyawan yang menunjukkan kurangnya kepuasan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Didalam penelitian ini agar bisa lebih fokus pada suatu masalah dan agar penelitian tidak melebar maka peneliti membatasi permasalahan pada empat variabel. Tiga variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada PT Millionbuilt di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka peneliti menguraikan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dalam belajar, menambah ilmu pengetahuan, dan memberikan manfaat kepada pembaca.
2. Sebagai bahan masukan bagi kalangan akademisi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan variabel komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi PT Millionbuilt dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih produktif.