

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi organisasi. Sedarmayanti (2018) Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung.

Setiap perusahaan yang didirikan, baik bidang industri maupun jasa pasti mempunyai tujuan, dan tujuan tersebut diharapkan dapat tercapai. Tercapainya keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi unsur yang penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan karena manusia yang menggerakkan semua sumber daya yang ada. Maka dari itu, setiap perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

Manusia didalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil integrasi sosial dengan sesamanya. Dalam kehidupannya manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun informal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Setiap organisasi menginginkan kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik. Kepuasan kerja karyawan itu sendiri merupakan kunci kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Para manajer perlu memahami manfaat utama dari karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018) istilah Kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) diakui oleh PT. Rajawali Hiyoto, perusahaan ini percaya bahwa setiap orang memiliki potensi, bakat, kesempatan untuk terus tumbuh dan berkembang. Hal tersebut tentunya didukung melalui pelatihan dan pengembangan yang merupakan faktor penting dalam motivasi kerja karyawan. PT. Rajawali Hiyoto (PTRH) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan distribusi cat. PTRH senantiasa mengadakan riset terpadu untuk menghasilkan produk cat berkualitas. Riset & pengembangan dilakukan secara berkesinambungan meliputi perbaikan formulasi cat hingga inovasi produk-produk baru yang mengikuti perkembangan teknologi. Sejumlah alat berteknologi terkini selalu digunakan di laboratorium riset dan pengembangan untuk menunjang inovasi yang terus menerus dilakukan oleh PTRH.

Dalam hal pengembangan karyawannya PTRH senantiasa menaruh perhatian yang besar terhadap kemajuan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia karyawannya. Hal tersebut dilakukan melalui sejumlah training internal, seminar dan

pelatihan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berpengalaman, terlatih dan selalu berorientasi pada kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci utama dalam diri karyawan yang dapat menciptakan sikap dan perilaku pekerja untuk bertindak ramah dalam memberikan pelayanan, bekerja lebih produktif dan berprestasi. Pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologi yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja.

Ni kadek sriani (2022) dengan judul penelitian pengaruh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Sinar Logam Denpasar. Hasil penelitian yang diperoleh adalah komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Sinar Logam Denpasar.

Menurut Nunung (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. adapun indikator kepuasan kerja yakni dipengaruhi oleh beberapa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja menurut Sedarmayanti (2019) Pekerjaan itu sendiri, Gaji Promosi, Supervise dan Rekan Kerja.

Maka dari itu yang berkaitan dengan permasalahan dari kepuasan kerja adalah jika terjadi *punishment* dari karyawan maka pihak perusahaan akan memberikan sanksi berupa surat peringatan yang pertama dan juga jika tingkat kesalahan jauh lebih tinggi maka akan dilakukan pemotongan gaji dengan nominal tergantung tingkat kesalahan dari masing-masing karyawan seperti yang terdapat pada gambar di bawah ini sebagai bukti pemotongan gaji.

SLIP GAJI BULANAN

PERIODE : 02-04-2023
NIP : 0003452
NAMA : Rahma Nasution
DIVISI : Field
JABATAN : Helper
GROUP : Group B

GAJI POKOK : 3.593.679
PENDAPATAN LAIN : -
TUNJANGAN JABATAN : -
TUNJANGAN MASA KERJA: Rp 55.000
POT. JHT : Rp.71.873
POT. PINJAMANA : -
POT. DENDA/SANKSI : Rp. 121.000
BPJS KESEHATAN : Rp. 35.936
TOTAL : Rp. 3.419.870

Terbilang (Tiga Juta Empat Ratus Sembilan Belas Ribu Delapan Ratus Tujuh Puluh Rupiah)

Gambar 1.1 Slip Gaji Karyawan

Sumber: PT. Rajawali Hiyoto

Pada gambar diatas dapat di jelaskan bahwa terdapat pemotongan gaji sebesar Rp. 121.000 yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap karyawan yang melanggar aturan seperti pelanggaran dengan tidak sengaja merusak bahan produksi kemudian dilakukan pemotongan gaji tanpa adanya surat peringatan pertama. Kesalahan yang dilakukan seperti ketika pekerja salah menulis jumlah cat pada faktur bon sehingga dilakukannya pemotongan gaji. Perlu diketahui bahwa sistem pemotongan gaji ini sudah berlaku dari beberapa tahun belakangan. Kemudian di dalam perusahaan ini terdapat sistem siap panggil yang artinya jika sewaktu-waktu dibutuhkan baik untuk hari merah jika di butuhkan maka pekerja tersebut harus siap dalam waktu-waktu tertentu, hal ini yang membuat para pekerja sering sekali merasa kecewa dengan sistem yang berlaku di perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik juga akan berdampak baik terhadap kepuasan karyawan. Sebaliknya jika karyawan secara langsung maupun tidak langsung merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja, maka akan berdampak pada kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan 2018) menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedarmayanti (2018) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hari Kurniawanto (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasinya. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. variabel mediasi untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

Bagi pekerja, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pekerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman bagi pekerja. Indikator dari lingkungan kerja menurut Silaen (2019) Penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembapan dan fasilitas.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis menemukan bahwasanya terdapat area kerja yang berdebu, kemudian penerangan area kerja yang kurang terang dan ditemukan area kerja yang kotor dan kurang beraturan seperti contoh gambar di bawah ini.





Gambar 1.2 Kondisi Lingkungan Area Kerja
Sumber: Data Dokumentasi

Pada gambar diatas terlihat kondisi area kerja yang terlihat kotor dan kertas bon yang berserakan di dalam lemari, kemudian juga kondisi cat yang bertumpuk dan di area cat yang kondisinya ber abu, hal ini terjadi karena pihak pekerja yang tidak membersihkan area lingkungan kerjanya dengan baik, hal ini jika dilihat dengan seksama maka kondisi tersebut layaknya seperti gudang penyimpanan yang tidak terurus dan nantinya akan mengganggu para pekerja yang lain. Hal serupa juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2019) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas dari karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan mempunyai fungsi penting dalam manajemen pelaksanaan organisasi diantaranya fungsi perencanaan, penyelenggaran, koordinasi dan pengendalian karena kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika membahas kepemimpinan, maka akan membahas didalamnya adalah seorang pemimpin. Pemimpin manajemen sumber daya manusia dituntut untuk *manage* bawahannya guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan terwujudnya visi, misi dan rencana operasional organisasi atau perusahaan.

Menurut Ningrum (2021) menyatakan dalam bukunya bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam memotivasi dan mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bekerjasama dan produktif mencapai prestasi yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Mustaqim (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepuasan kerja karyawan dengan hasil penelitian yakni Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan dan variabel motivasi ternyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Ningrum (2021) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan diantaranya keputusan, komunikasi, partisipatif, menciptakan lingkungan kerja, delegasi dan tanggung jawab. Pada perusahaan PT. Rajawali Hiyoto yang dikepalai seorang kepala cabang sistem kepemimpinannya bersifat otoriter dan tidak memberikan dispensasi berupa surat teguran melainkan tindakan pemotongan gaji seperti yang sudah dijelaskan penulis di awal pragraf diatas sehingga hal ini nantinya akan mengurangi nilai kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

Selain dari pada kepemimpinan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai subsistem dalam perkantoran. Menurut Kohler ada dua model komunikasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perkantoran ini. Pertama, komunikasi koordinatif, yaitu proses komunikasi yang berfungsi untuk menyatukan bagian-bagian (*subsistem*) perkantoran. Kedua, komunikasi interaktif, ialah proses pertukaran informasi yang berjalan secara berkesinambungan, pertukaran pendapat dan sikap yang dipakai sebagai dasar penyesuaian di antara sub-sub sistem dalam perkantoran, maupun antara perkantoran dengan mitra kerja. Frekuensi dan intensitas komunikasi yang dilakukan juga turut mempengaruhi hasil dari suatu proses komunikasi tersebut.

Komunikasi merupakan sesuatu yang alamiah, dikatakan demikian karena sejak kita lahir sampai dewasa komunikasi itu terjadi pada setiap gerak langkah. Misalnya, ketika kita masih kecil walaupun belum bisa berbicara namun melalui bahasa tubuh, gerak, ekspresi

wajah maupun kontak mata, proses komunikasi itu telah kita lakukan. Bentuk yang digunakan untuk dapat berhubungan dengan orang lain adalah melalui komunikasi baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Mulyana (2018) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal ataupun nonverbal. Komunikasi Interpersonal antar semua unsur dalam suatu pekerjaan akan sangat berdampak pada kinerja semua unsur yang ada di lingkungan dunia kerja tersebut. Hubungan antara pimpinan dan bawahan lainnya dalam organisasi kadang mengalami kendala serta kadang timbul hal yang tidak harmonis dalam bekerja. Untuk itu dalam suatu organisasi perlu mempelajari dan memahami tentang komunikasi Interpersonal agar terhindar dari persoalan komunikasi.

Indikator Komunikasi Interpersonal diantaranya menurut Thoha (2019) Keterbukaan, Empati Dukungan, Kepositifan dan Kesamaan. Faisal Reza dkk (2018). Dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Civitas Akademika Universitas Achmad Yani Banjarmasin dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga Institusi Universitas Achmad Yani Banjarmasin dapat lebih meningkatkan komunikasi interpersonalnya dan menerapkan budaya organisasi yang lebih baik agar tercipta kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap bapak Vicky Lumban Tobing S.Kom selaku personalia yang dilakukan oleh penulis maka terdapat indikasi bahwa kenyataannya tidak adanya hubungan komunikasi yang baik antara atasan terhadap bawahannya baik secara persuasif maupun non persuasif, sebagai contoh adalah ketika pihak bawahan ingin melaporkan masalah yang terjadi dilapangan kepada atasan, terlebih dahulu di sampaikan

kepada asisten atasan baru kemudian asisten atasan yang akan menyampaikan permasalahan tersebut keatasan. Faktor seperti inilah yang nantinya akan berdampak buruk kepada hubungan komunikasi antara atasan terhadap bawahan.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang telah di jelaskan oleh penulis maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitin ini:

1. Adanya sistem pemotongan gaji yang dilakukan oleh pihak perusahaan jika ditemukan karyawan yang melakukan kesalahan kemudian juga terdapat sistem siap panggil yang berlaku di dalam perusahaan ini yang artinya para pekerja harus siap di panggil sewaktu-waktu.
2. Area lingkungan kerja yang kurang bersih dan juga kurang tertata dengan rapi, seperti terdapat area yang berdebu, kemudian area penerangan kerja yang kurang terang, area kerja kurang dibersihkan dan area kerja yang sepertinya kurang terawat.
3. Sikap kepemimpinan dari kepala cabang di PT. Rajawali Hiyoto menerapkan sistem otoriter dan juga pimpinan perusahaan terkesan kurang memperhatikan bawahan nya seperti halnya pihak pimpinan perusahaan bertindak tegas tanpa pandang bulu terhadap karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak diberikan dispensasi apapun.
4. Pimpinan perusahaan cenderung kurang dalam membangun komunikasi yang baik terhadap bawahannya, seperti halnya informasi yang di sampaikan para pekerja terlebih dulu di sampaikan terhadap asisten pimpinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto?
3. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto?
4. Apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang ada, dapat dilihat bahwa permasalahan yang terkait dengan kepuasan kerja sehingga perlu adanya pembatasan masalah. Maka penulis membatasi masalah yang akan dibahas hanya lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Rajawali Hiyoto.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Bagi penulis hal tersebut dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang masalah lingkungan kerja, kepemimpinan serta komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan pengetahuan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk mengevaluasi bagaimana struktur pengembangan sumber daya manusia dan pola dalam peningkatan sumber daya manusia khususnya pada industri perusahaan.

3. Bagi Universitas Potensi Utama Medan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk kegiatan penelitian serupa di masa yang akan datang.