BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan pelaku aktif dalam sebuah perusahaan yang menjadikan pelaksana dari setiap segala aktivitas di perusahaan. Salah satu faktor sebuah keberhasilan didalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan tersebut.Sumber daya manusia pun perlu diperhatikan dari segi kepuasan kerja dalam melaksanakan sebuah aktivitas pekerjaannya.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan selalu memikirkan kepuasan kerja karyawan atau pegawainya. Ketidak stabilan kepuasan kerja pegawai dapat berdampak buruk bagi sebuah perusahaan.Apabila karyawan suatu organisasi tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan akan mengakibatkan mangkir kerja, tidak disiplinnya dalam suatu pekerjaan dan produktivitas kerja akan menurun. Gejala yang dapat diamati pada pegawai yang memiliki ketidakpuasan kerja memiliki gejala-gejala sering absen, datang terlambat, motivasi rendah, sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan Wether dan Davis dalam Flora Grace Putrianti (2013:35).

Menurut Robbins dalam Flora Grace Putrianti (2013:35). karyawan mengekspresikan ketidakpuasan kerja dengan empat cara sebagai berikut, pertama, keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan di tempat lain. Kedua,

bekerja dengan seenaknya (misalnya terlambatdatang, tidak masuk kerja, membuat kesalahan yang disengaja).

Ketiga,membicarakan ketidakpuasannya kepada atasan dengan tujuan agarkondisi tersebut dapat berubah. Keempat, menunggu dengan optimis dan percayabahwa organisasi dan manajemennya dapat melakukan sesuatu yang terbaik.

Menurut Bryne dalam Flora Grace Putrianti (2013:37) salah satu yang mempengaruhi Faktor kepuasan kerja diantaranya adalah faktor komunikasi.

Dalam sebuah organisasi Komunikasi menjadi salah satu faktor penting didalam hubungan kerja baik karyawan dengan atasan ataupun atasan dengan pegawainya. Individu tidak dapat terlepas dari orang lain pada saat bekerja dan harus memenuhi nilai-nilai yang ada dalam suatu perusahaan menyatakan bahwa diantara beberapa variabel yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor komunikasi.

Komunikasi yang efektif terjadi dalam suatu organisasi akan dapat memberikan suasana yang nyaman dan menimbulkan kehangatan dalam bekerja. Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kepuasan kerja Tubs dan Moss dalam Flora grace putrianti (2000:38) mengemukakan bahwa efektivitas komunikasi interpersonal ditandai dengan komunikan dan komunikator dalam sebuah proses komunikasi terwujud saling pengertian, kesenangan, saling memengaruhi, hubungan sosial yang baik, juga adanya tindakan yang nyata sebagai umpan balik.

Diharapkan dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang efektif yang didasari oleh asertivitas pada anggota organisasi maka dapat mengurangi dampak buruk yang ditimbulkan terhadap organisasi yang berkaitan derngan kepuasan kerjanya.

Budaya Organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian Meglino dalam Flora Grace Putrianti (2013:38) menunjukkan bahwa para karyawan akan lebihpuas dan memegang teguh pekerjaannya apabila nilai-nilai mereka miliki sesuaidengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Nilai-nilai yang Organisasi yang ingin maju dan berkembang akan selalu memikirkankepuasan kerja karyawan atau pegawainya. Karena kepuasan kerja memberikandampak yang serius bagi suatu organisasi.dimiliki karyawandiidentifikasi sebagai manifestasi dari nilai-nilai organisasi.

PT Putra Mutiara Jaya yang memiliki tiga cabang dikota besar yang diantaranya Bandung, Solo dan Surabaya perusahaan berbadan hukum dengan kelegalitasan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor : AHU-46923. AH.01.01.Tahun 2013Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2005 namun masih di bawah naungan PT DPI (Digital Prima Imaging) Jakarta dan baru pada tahun 2013 mulai berdiri sendiri dengan legalitas PT Putra Mutiara Jaya dan memiliki *Head Office* yang beralamat di Jalan Batununggal Indah 1 no 72 Kota Bandung. Jenis usaha yang dilakukan peusahaan adalah bergerak dibidang penjualan barang dan jasa yaitupenjualan mesin *large* printer, bahan baku printing serta jasa *service* printer (www.printmate.co.id). Meskipun perusahaan ini telah cukup lama berdiri, namun pembenahan

karyawan, dan peningkatan fasilitas di perusahaan masih terus dilakukan guna mencapai kepuasan kerja dan tujuan perusahaan yang maksimal.

Berikut ini merupakan data hasil wawancara kepuasan kerja, komunikasi interpersonal dan budaya organisasi pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Hasil wawancara

Kepuasan Kerja

No	Indikator	Fenomena
1.	Administrasi (Kebijakan Perusahaan)	• Bahwa adanya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan memberatkan karyawan. • Bahwa harapan karyawan tidak sesuai dengan kebijakan perusahaan.
2.	Gaji	• Gaji yang diterima karyawan kurang menadai dengan kebutuhan karyawan.
3.	Teman Kerja	• Terjadinya konflik antar karyawan.

Sumber data : Karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Komunikasi Interpersonal

No	Indikator	Fenomena
1.	Sikap Positif (*positivness)*	• .Rendahnya sikap positif dalam berkerjasama antar karyawan.
2.	Sikap saling mendukung *(supportivness)*	• Kurangnya sikap saling mendukung antara karyawan dalam menyelesaikan tugas bersama.

Sumber data : Karyawan PT Putra Mutiara Jaya Bandung

Budaya Organisasi

No	Indikator	Fenomena
1.	Pola – pola komunikasi	• Cara bersosialisasi karyawan dalam penyelesaian tugas yang banyak beri komentar buruk dibandingkan memberikan solusi.
2.	Integritas	• Terkadang kurangnya ketepatan kerja karyawan dalam penyelesaian tugas.
3.	Dukungan manajemen	• Keputusan atasan yang terkadang memberatkan karyawan

Sumber data : Karyawan Pt Putra Mutiara Jaya Bandung

hasil wawancara dengan 10 orang karyawan di PT Putra Mutiara Jaya Bandung diperoleh informasi bahwa adanya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan diluar kemampuan karyawan, terjadinya konflik antar karyawan dan gaji yang diterima kurang memadai dengan kebutuhan karyawan, kondisi ini mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung. Selain itu berkaitan dengan komunikasi interpersonal antar karyawan masih rendahnya sikap positif dalam kerja sama, sehingga kurangnya saling mendukung antar karyawan dalam bekerja keadaan ini tidak terlepas dari cara bersosialisasi karyawan dalam penyelesaian tugas yang banyak memberi komentar buruk dibandingkan dengan memberikan solusi, keputusan atasan yang terkadang memberatkan karyawan, dan ketepatan kerja karyawan masih kurang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul**“ KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA MUTIARA JAYA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Adanya konflik antar karyawan, beban kerja diluar kemampuan karyawan, kondisi ini mengindikasikan kurangnya kepuasan kerja.

2. Kurangnya sikap positif dari sebagian karyawan, kurangnya saling mendukung antar karyawan dalam bekerja.
3. Cara bersosialisasi karyawan dalam penyelesaian tugas banyak memberi komentar buruk dibandingkan memberikan solusi, keputusan atasan terkadang memberatkan karyawan, ketepatan kerja karyawan masih kurang.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah menjadi sebagai berikut :

1. Bagaimana Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dimaksudkan untuk :

1. Untuk mengetahui Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

Memberikan informasi pengetahuan dari hasil penelitian Pengaruh Komunikasi Interpersonal kinerja terhadap Kepuasan Kerja pada perusahaan terhadap peniliti lain.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi tentang Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mutiara Jaya Bandung.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan kita semua mengenai pentingnya pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada setiap perusahaan.

Kemudian, bagi para perumus kebijakan dan pengambil keputusan organisasi, penelitian ini mungkin dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.5 LokasidanWaktuPenelitian

1.5.1 LokasiPenelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Putra Mutiara Jaya Bandung yang beralamat diJalan Batununggal Indah 1 No 72 Bandung. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 oktober s/d 2 november 2017

1.5.2 WaktuPenelitian

Tabel 1.2

No	Uraian	*Waktu Peneltian*																			
		Oktober				***November***				***Desember***				***Januari***				***Februari***			
		1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
1	Survey Tempat Peneltian	■	■																		
2	Melakukan Penelitian			■																	
3	Mencari Data				■																
4	Membuat Proposal					■															
5	Seminar						■														
6	Revisi							■													
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■				
8	Bimbingan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
9	Sidang																				■

Jadwal Kegiatan Penelitian