

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama sehingga sebuah perusahaan atau organisasi tidak bisa lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, baik perusahaan maupun instansi karena jika tidak ada sumber daya manusia didalamnya maka sebuah lingkungan organisasi maupun perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor penting dalam menentukan masa depan dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sendiri perlu diatur atau mempelajari hubungan dan peranan karyawan atau manusia dalam perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2006:10). Sehingga sumber daya manusia merupakan perusahaan yang hidup untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2007:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. kepuasan kerja dinikmati dalam, pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi luar dan dalam pekerjaan. Menurut

Robbins(2008;170) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang dilakukan.

Jewel dan Idrus (2006;96) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Lebih lanjut diungkapkan oleh Jewel dan siegel, mengingat kepuasan kerja adalah sikap, dan karenanya merupakan kontribusi hipotesis sesuatu yang tidak di lihat, tetapi ada atau tidak adanya diyakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu.

Locke berpendapat tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya (Mundar 2008;350). perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan atau ketidak puas kerja cenderung lebih mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa yang akan datang.

Siangan (2001;295) menjelaskan bahwa pembahasan mengenai kepuasan bukan hal sederhana baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan Menurut Kartono dan Agustina (2018;27) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafath, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan

seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Thoha dan Retnowulan (2017;101) Gaya kepemimpinan adalah normal perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2007) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, Loina (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan apabila terjalin komunikasi yang efektif dengan atasannya. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan kepada pihak lain untuk mendapatkan umpan balik, baik secara langsung maupun dengan media. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, biasanya tidak diatur secara formal. Dalam komunikasi interpersonal, setiap partisipan menggunakan semua elemen dari proses komunikasi. Misalnya, masing-masing pihak akan membicarakan latar belakang dan pengalaman masing-masing dalam percakapan tersebut. Dalam mempengaruhi bawahan, seorang pemimpin tentu saja harus melakukan komunikasi yang baik agar para anggotanya dapat terpengaruh dan terarah kepada suatu tujuan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan mampu memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Polito, 2010). Komunikasi merupakan langkah awal interaksi dan kunci terjalinnya hubungan yang berkesinambungan, antara dua orang atau lebih, untuk mencapai

hubungan yang baik tersebut dibutuhkan komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan.

Hubungan yang baik antar pribadi atau kelompok yang baik akan menumbuhkan dan meningkatkan derajat keterbukaan seseorang atau kelompok untuk mengungkapkan dirinya makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif komunikasi yang berlangsung diantara peserta komunikasi.kenyamanan dalam berkomunikasi dapat berkontribusi terhadap keadaan emosional yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya.sebagai contoh, komunikasi interpersonal yang efektif akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya (Syarif,2011).

Masalah Gaya Kepemimpinan yang terjadi di PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang adalah karyawan kurang kerja tinggi sehingga karyawan kurang produktif. Beberapa pekerjaan menjadi tidak dapat diselesaikan dengan baik. Karyawan diperusahaan perluh mendapatkann dukungan dari pemimpin. Karyawan juga memerlukan masukan dari pemim pin dalam menyelesaikan beberapa permasalahan pekerjaan ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan perilaku karyawan pada perusahaan sepertinya masih redahnya partisipasi dan keinginan karyawan dalam kegiatan perusahaan sehinggah mereka kurang termotivasi untuk mencapai terget yang ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya untuk masalah komunikasi interpersonal pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang yaitu komunikasi yang dilakukan oleh segenap ini manajemen perusahaan melakukan pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkalah yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurang waktu tertentu. Namun komunikasi yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan efektif secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja, dan kurangnya kepercayaan pemimpin mengakibatkan informasi dan tugas yang disampaikan pemimpinnya. Hal inilah yang menuntut setiap karyawan dan pemimpin untuk selalu peka dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan perusahaan tetap berjalan dengan lancar (Prabasari dan Netral 2013)

Masalah Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang yaitu kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. permasalahan tersebut timbul karena kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga lingkungan kerjanya, seperti membuang sampah sembarangan, merokok diruang kerja, dan penataan berkas masih berantakan yang menyebabkan karyawan masih menjadi terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keberhasilan suatu organisasi bukan kemenangan mutlak seseorang pimpinan tapi merupakan keberhasilan suatu tim, adanya jalinan kerja sama antara sang pemimpin dan teamnya merupakan syarat mutlak keberhasilan suatu organisasi, tapi tidak dapat dipungkiri sang pimpinan berperan dalam keberhasilan suatu organisasi dan timnya juga jangan dianggap sebelah mata, kurang berperan, timnya jangan dianggap sepele.

PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang adalah: Perusahaan swasta memiliki pri bumi yang cukup bonafit dan kehadirannya di daerah ini telah lama dikenal oleh masyarakat. perusahaan ini bergerak dibidang penjualan kendaraan bermerk mitsubishi dan suku cadangan, serta bengkel kendaraan tersebut dipasarkan lewat menjalani kerja sama dieler PT. Krama Tiga Berlian Motor Indonesia yang beralamat di JL T imor Raya N0.KM.5, Kelapa Lima Kota Kupang Nusa Tenggara Timur. Jumlah karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang adalah sebanyak 38 karyawan

Tabel 1.1

Data karyawan PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang .

| NO | BAGIAN | JUMLAH KARYAWAN |
|----|----------------|-----------------|
| 1 | Branch Manager | 1 |
| 2 | Koordinator | 4 |
| 3 | Administration | 6 |
| 4 | Supervisor Lcv | 6 |
| 5 | Supervisor Pc | 4 |
| 6 | Supervicor Cv | 4 |
| 7 | Mekanik | 13 |
| | Total | 38 |

Sumber :Data PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang berjumlah 38 karyawan yang meliputi: Branch Manager 1 orang, Koordinator 4 orang, Administration 6 orang, Supervisor Lcv 6 orang, supervisor Pc 4 orang,Supervicor Cv 8 oarang Dan Mekanik 13, Orang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi harus ada seorang atau sekelompok orang dimana masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab sehingah dapat mencapai tujuan yang maksimal.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarif (2011:1).Menurut penelitian terdahulu mengenai Analilis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan dinas perkebunan,peternakan dan perikanan kabupaten Tebo provinsi Jambi pada analisis penyajian secara persial atau uji-t ini yaitu untuk konstanta sedangkan gaya kepemimpina faktor ini sangat dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas perkebunan, peternakan dan perikanan kabupaten Tebo provinsi Jambi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mukti (2017) dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawa Pada PT Rimbawood Arsiletari Di Kabupaten Serang.Berdasarkan hasil uji realibilitas dan vadilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reabilitas dan valid dan asumsi klasis yang meliputi uji multikoloniearitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini ingin melakukan penelitian tentang “ **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT: Bosowa Berlian Motor Kota Kupang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang, “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT: Bosowa Berlian Motor Kota Kupang**”.

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang?
2. Apakah komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bosowa Berlian Motor Kota Kupang ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Bosowa Berlian Motor Kota Kupang.

- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bosowa Berlian Motor Kota Kupang.

2. Kemanfaatan Penelitian

a. Kemampuan Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya dalam kajian ekonomi manajemen sumber daya manusia dan juga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di kampus Universitas Kristen Artha Wacana Kupang (UKAW)

b. Manfaat Praktis

Sebagai masukan informasi dan pengawasan tambahan terhadap PT.Bosowa Berlian Motor Kota Kupang dalam memperhatikan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan