

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai macam kegiatan yang terlibat dalam menarik, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja organisasi yang berbakat dan energik. Ini melibatkan tanggung jawab manajerial tidak hanya untuk organisasi kepegawaian dengan pekerja yang cakap dan juga untuk memastikan potensi kinerja mereka terwujud sepenuhnya.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah sebuah *asset* untuk perusahaan dalam memegang peranan yang penting untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Untuk menunjang produktivitas karyawan dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai, nyaman dan aman.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada didalam suatu organisasi karena berperan penting dalam suatu organisasi untuk penggerak semua aktivitas jalannya suatu perusahaan. Maka dari itu perannya sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat mewujudkan sumber

daya manusia yang berkualitas yang mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting guna kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu, selain menuntut kinerja yang maksimal dari karyawan, perusahaan atau organisasi juga menjaga kepuasan kerja pada karyawannya, salah satunya dapat dilakukan dengan menjaga komunikasi yang baik, iklim organisasi baik dan mendukung serta penerapan budaya organisasi yang mudah untuk di sesuaikan oleh karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di suatu perusahaan.

Kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai konsep didalam perilaku organisasi yang dapat menjelaskan bahwa perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berasosiasi dengan produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover*.

Pada perusahaan ada hal yang mendukung dalam pencapaian tujuan yaitu kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja salah satu penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga perhatian terhadap karyawan ditempat kerja, pemberian penghargaan, kesesuaian gaji dengan pekerjaan,

hubungan yang baik dengan rekan kerja akan mampu meningkatkan daya saing perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah komunikasi. Pada suatu perusahaan sangat perlu adanya komunikasi yang baik dan terjaga antar seluruh anggota yang berada diperusahaan, sebab adanya komunikasi yang baik dan terjaga ini merupakan salah satu yang dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di suatu perusahaan.

Komunikasi merupakan poin yang paling penting dan sebagai penunjang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik setiap individu dapat menyampaikan pendapat antara satu dengan lainnya, baik melalui verbal atau non verbal. Semakin baik komunikasi yang dijalin satu dengan lainnya maka akan semakin cepat pula terjalannya suatu hubungan kerja.

Perusahaan juga sangat perlu menjaga komunikasi, karena komunikasi sangat berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebuah komunikasi yang tercipta di sebuah organisasi akan sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena semuanya tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan suatu informasi, dan juga kemampuan seseorang untuk menerima pesan tersebut dan memberikan umpan balik terhadap informasi yang telah diterimanya. Untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi.

Yang mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya adalah iklim organisasi, untuk membuat kepuasan kerja pada karyawan, iklim organisasi mempunyai peran yang besar dalam mencapai produktifitas kerja yang baik dan dapat membuat perusahaan semakin maju. Organisasi dan perusahaan setidaknya dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Iklim organisasi yang kondusif menjadi prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal dan akan dapat memajukan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dibentuk juga dengan diterapkannya budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya organisasi memberikan ciri khusus bagi organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain, budaya organisasi yang baik organisasi akan mudah mengatasi masalah yang timbul untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

CV Citra Furniture adalah perusahaan perseroan komanditer yang didirikan di Jakarta pada tahun 1986 oleh Bapak H. Tantowy Djauhari dan Ibu Yun Rita Kurniasih yang berdomisili usaha di Jl. Raya Bekasi KM 18 Jakarta Timur, dengan tanah seluas 300m. Perusahaan ini pada awalnya hanya sebagai sebuah perusahaan perdagangan yang menjual keperluan perabot rumah tangga dan perkantoran berbahan dasar kayu yang dipasok dari daerah industri per kayu di Jawa Tengah. karena adanya perkembangan yang cukup

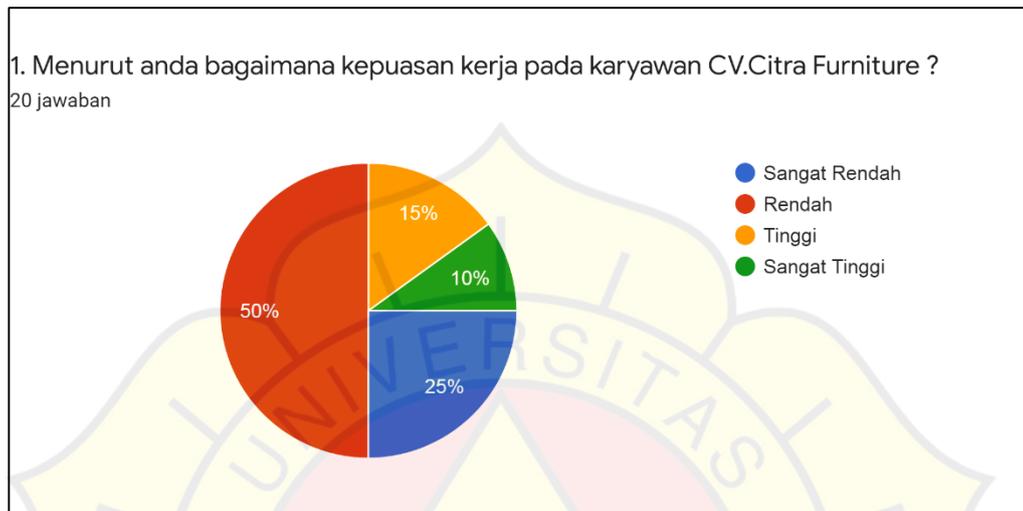
baik, maka pada tahun 1990 Perusahaan membeli tanah seluas 800m di Pondok Kelapa, Jakarta Timur.

Dengan adanya perluasan tempat usaha tersebut, perusahaan yang pada mulanya hanya menjual aneka produk prabot berbahan dasar kayu yang dipasoknya dari daerah industri perkayuan di Jawa Tengah mulai mendesain dan membuat produk sendiri lalu memasarkan dan menjual produk hasil produksi sendiri secara langsung maupun melalui toko-toko keperluan rumah tangga dan keperluan perkantoran di kota Jakarta dan sekitarnya.

Perabot atau *furniture* yang dibuat perusahaan pada saat ini antara lain tempat tidur, meja makan, kursi tamu, almari, meja tulis, meja belajar, meja kerja lemari file dan lain-lain dengan bahan baku kayu jati, mahoni, sungkai dan beragam kayu olahan lainnya. Daerah pemasaran *furniture* perusahaan saat ini adalah kota Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Lampung, Medan dan lainnya. Sedangkan untuk kegiatan ekspor produk-produk *furniture* saat itu adalah negara Singapura dan Malaysia.

Pentingnya kepuasan kerja pada karyawan menjadi pondasi untuk tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan, kepuasan kerja yang baik tentu saja dibarengi dengan adanya SDM yang mumpuni, begitupun sebaliknya SDM yang kurang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara kepada Staf Divisi HRD CV.Citra Furniture dan hasilnya menunjukkan rendahnya kepuasan pada karyawan hal tersebut di

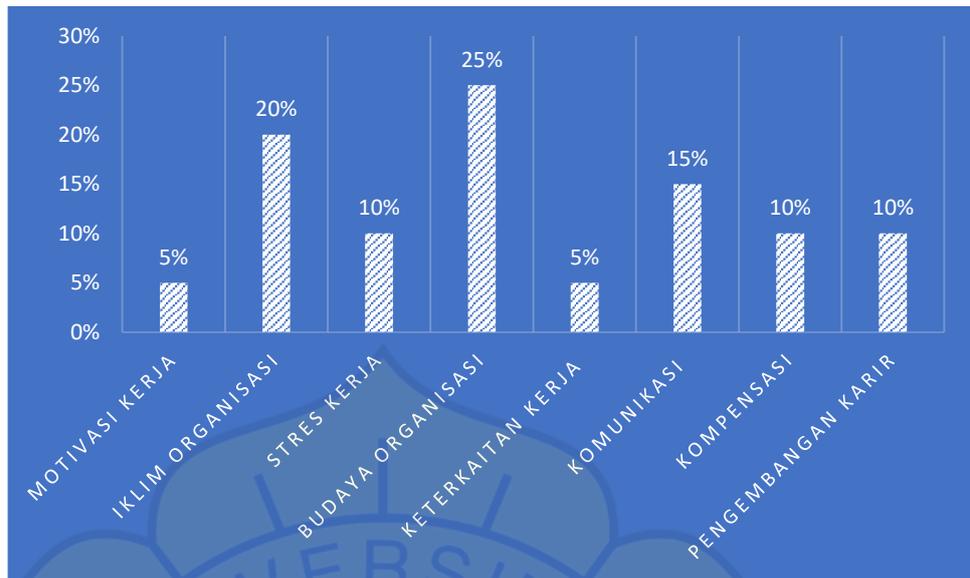
dukung dengan hasil pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1, adalah sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Hasil Pra Survei Tingkat
Kepuasan Kerja Karyawan CV. Citra Furniture**

Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kepuasan kerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture adalah rendah dengan didominasi jawaban yang menyatakan kepuasan kerja karyawan rendah sebesar 50% hasil dari wawancara kepada HRD, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Citra Furniture, diantaranya adalah komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi yang menunjukkan faktor tertinggi penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture yang ditunjukkan oleh gambar grafik 1.2 sebagai berikut, yaitu adalah sebagai berikut :

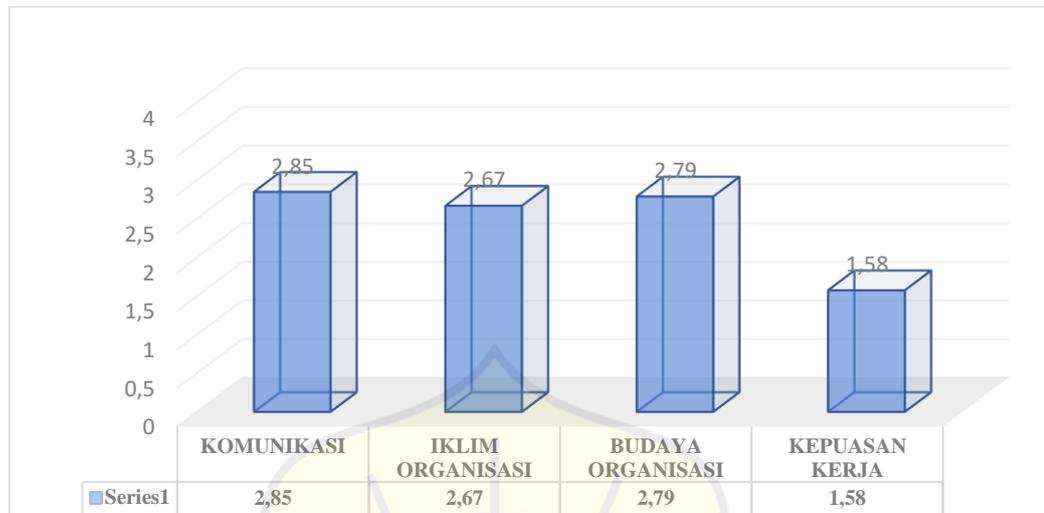


Gambar 1.2

Hasil Pra Kuisisioner Survei Faktor Kepuasan

Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa ada 3 faktor tertinggi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, lingkungan kerja, pengembangan karir dan beban kerja. Penulis juga melakukan pra survei dengan membagikan kuisisioner tentang variabel yang di teliti dalam penelitian ini yaitu variabel komunikasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap 20 responden, responden yang diambil adalah karyawan CV. Citra Furniture. Berikut adalah diagram yang hasilnya dapat dijelaskan melalui gambar 1.3 sebagai berikut :



Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden Tentang Komunikasi, Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Citra Furniture

Sumber: Diolah penulis tahun 2022

Grafik diatas, berdasarkan pada tabel 3.4 interpretasi hasil dari tanggapan responden menggambarkan tanggapan responden untuk variabel komunikasi sebesar 2.85 yang artinya dapat di katakana baik. Tanggapan responden untuk variabel iklim organisasi sebesar 2.67 artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk variabel budaya organisasi sebesar 2.79 yang artinya dapat dikatakan baik. Tanggapan responden untuk variabel kepuasan kerja sebesar 1.58 artinya dapat dikatakan tidak puas. Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Budaya**

Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Citra Furniture. ”.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di CV. Citra Furniture adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi baik, tetapi kepuasan kerja karyawan tidak puas.
2. Iklim organisasi baik, tetapi kepuasan kerja karyawan tidak puas.
3. Budaya organisasi baik, tetapi kepuasan kerja karyawan masih merasa tidak puas.
4. Kepuasan kerja karyawan yang tidak puas dan harus di perbaiki agar perusahaan tetap maju dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas tentang variabel komunikasi, iklim organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada CV. Citra Furniture sebanyak 70 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, perumusan masalah dalam peneilitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture ?
4. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Citra Furniture.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek Teoristis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan , komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang ada di CV. Citra Furniture.

b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai komunikasi, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.