

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pada zaman modern saat ini, perkembangan industri perkebunan semakin ramai dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Hal ini menyebabkan perusahaan harus menghadapi persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan-perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, agar bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal tersebut tentunya sangat dibutuhkan karyawan yang berkualitas sehingga mampu untuk berkerja secara maksimal dalam menjalankan roda perusahaan. Karyawan merupakan modal yang paling utama dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena karyawanlah yang akan mengelola dan menjalankan seluruh aktivitas dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Gomes (Almigo, 2004) yang menyatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan sebuah perusahaan.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas tentu saja tidak mudah, banyak aspek-aspek penting yang harus diperhatikan agar karyawan bersedia berkerja dengan baik tanpa ada rasa beban sehingga kualitas kerja karyawan akan maksimal. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan karyawan yang berkualitas adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya. Pentingnya kepuasan kerja pada karyawan juga di jelaskan oleh Nasution (2009) yang menyarankan usaha-usaha mendasar yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu dalam perusahaan adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pada karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Karena tinggi rendahnya kepuasan kerja akan menunjukkan bagaimana karyawan dalam menyikapi pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merujuk kepada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya seperti penyelesaian tugas atau tanggung jawab secara maksimal. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dengan menunjukkan sikap yang positif sehingga berdampak langsung pada sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja tentu tidak akan muncul begitu saja, terdapat proses-proses psikologis yang dialami pada masing-masing karyawan dalam menentukan tingkat kepuasannya dalam berkerja. Luthans (2006) menjelaskan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang senang atau emosi yang positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan pandangan Luthans (2006) tersebut, terlihat bahwa kepuasan kerja berasal dari pengalaman dan penilaian pekerjaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, apabila karyawan memiliki pengalaman yang menarik dan positif serta menilai pekerjaan yang ia lakukan adalah hal yang menyenangkan maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya.



Memiliki rasa puas terhadap pekerjaan tentu tidak mudah, banyak juga karyawan yang merasa pekerjaan yang ia lakukan merupakan suatu beban. Tidak heran banyak dijumpai karyawan yang lalai dalam bekerja, memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk keperluan pribadi, menuntut upah yang dinilai kecil bahkan muncul konflik antar sesama karyawan di tempatnya bekerja.

Fenomena tersebut dapat dilihat dari wawancara yang dilaksanakan pada tanggal 18 Oktober 2016 di PT. BPLE. Wawancara dilakukan kepada DT yang merupakan salah satu karyawan PT. BPLE dengan jabatan kepala bagian kelestarian (mandor). Wawancara tersebut menerangkan:

“Memang terdapat beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan meninggalkan tanggung jawab pekerjaan, seperti menyelundupkan hasil panen untuk dijualnya sendiri, penggelapan pupuk, BBM, alat-alat dan perlengkapan perusahaan lainnya.”

Berdasarkan wawancara tersebut, terlihat bahwa karyawan melakukan tindakan yang mencerminkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Hilangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki karyawan ini, menunjukkan bahwa terdapat indikasi kepuasan kerja yang rendah pada karyawan tersebut. Luthans (2006) menjelaskan salah satu dimensi kepuasan kerja adalah “merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri”, yakni karyawan merasa pekerjaannya menarik, merasa berkesempatan untuk belajar, dan bertanggung jawab.

Selain itu, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan juga terindikasi dari wawancara dengan salah satu karyawan R D yang merupakan buruh kebun pada tanggal 18 Oktober 2016 yang menerangkan bahwa:



“Kami telah mengerjakan pekerjaan kami dengan baik, dengan upah segini saya dan kawan-kawan telah berbaik hati untuk mau mencabuti semak, dengan rasa berat sebenarnya karna cara atasan dalam memberikan arahan kurang dapat diterima.”

Dari wawancara tersebut diketahui bahwa rendahnya upah dan cara pimpinan memberi arahan kurang dapat diterima oleh karyawan. Luthans (2006) menerangkan bahwasanya selain “merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri” dimensi kepuasan kerja lainnya adalah “merasa puas terhadap gaji yang diberikan” dan “merasa puas terhadap pengawasan yang diberikan penyelia”. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, gaji (upah) tidak hanya membantu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Selain gaji yang dirasa karyawan rendah, pengawasan dan cara atasan memberikan perintah kurang dapat diterima oleh karyawan juga membebani karyawan dimana kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan kepada karyawan dirasa tidak *cooperatif*.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa kurangnya rasa tanggung jawab karyawan yang berakhir pemecatan, rendahnya gaji (upah) dan pengawasan penyelia yang tidak disenangi memberikan dampak yang sangat negatif bagi perusahaan itu sendiri. Hal ini sesuai dengan Tondok & Andarika (2004) karyawan yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap yang tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi. Apabila perusahaan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan-karyawannya, maka kasus-kasus seperti penyelundupan pupuk,



bahan bakar minyak serta penyalahgunaan perlengkapan dan peralatan perusahaan tentunya dikhawatirkan akan terus berlanjut.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja dikaitkan dengan iklim organisasi. Castro dan Martin (2010) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan hasil penelitian Hermawan (2016) terdapat hasil hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hal yang senada juga disampaikan oleh Jewell dan Siegall (Riyadi, 2015) yang mengatakan bahwa iklim organisasi tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, iklim organisasi yang positif dapat mengarahkan individu untuk memiliki sikap dan perilaku yang positif yang dimanifestasikan dengan kinerja yang baik sehingga karyawan mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam bekerja.

Seperti yang telah dikemukakan Gibson (2000), dengan adanya iklim organisasi yang baik, lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi baik, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap kepuasan pekerjaannya. Perilaku yang terdapat dalam organisasi akan dipengaruhi oleh iklim organisasi yang telah terbentuk. Iklim organisasi tersebut akan membentuk sikap sosial, toleransi, harga menghargai, bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, dan mempunyai loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Wirawan, 2007 menambahkan karakteristik iklim organisasi mempengaruhi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu, untuk mengukur



iklim organisasi terdapat enam dimensi yang terdiri dari : 1) struktur, 2) standar-standar, 3) tanggung jawab, 4) penghargaan, 5) dukungan, 6) komitmen.

Selain iklim organisasi, peneliti mengaitkan kepuasan kerja dengan komunikasi interpersonal. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Diasmoro (2017) yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi interpersonal dengan Kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi interpersonal, karyawan akan banyak mengetahui tentang dirinya, orang lain, serta obyek yang berada di sekitarnya. Komunikasi interpersonal juga dibutuhkan untuk menjaga keharmonisan antara sesama karyawan dalam sebuah perusahaan.

Muhammad (1995) menjelaskan bahwa tujuan dalam komunikasi interpersonal adalah memperoleh informasi dan berperilaku dengan pertemuan interpersonal, yang mana pertemuan secara *intens* akan mempengaruhi kepuasan karyawan satu dengan karyawan lainnya. Lebih lanjut Muhammad (1995) menjelaskan komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya yang dapat langsung diketahui respon balikkannya dan dengan bertambahnya karyawan yang terlibat dalam komunikasi tersebut maka menjadi bertambah komplekslah komunikasi tersebut.

Devito (1997) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan antara dua individu atau diantara sekelompok kecil individu dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Menurut Devito (1997) adapun aspek-aspek komunikasi interpersonal



terdiri dari: 1) keterbukaan (*openness*), 2) empati (*emphaty*), 3) sikap mendukung (*suportiveness*), 4) sikap positif (*positiveness*), 5) dan kesetaraan (*equality*).

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara iklim organisai dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.BPLE (Lestari)?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisai dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.BPLE (Lestari)”.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian. Penelitian yang meneliti tentang hubungan iklim organisasi, komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja sebelumnya belum pernah diteliti secara spesifik. Namun beberapa peneliti telah mengkaji beberapa variable lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Komir Bastaman pada tahun 2010 yang berjudul “*Pengaruh Iklim dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai*”.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahim Surashim pada tahun 2013 yang berjudul “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Devisi Pharmaserve di PT Combiphar Jakarta*”. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Devisi Pharmaserve di PT Combiphar.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Aryansah & Setyani Kusumaputri pada tahun 2013 dengan judul penelitian yakni “*Komunikasi Dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Aseli Dagadu Djogja*”. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa komunikasi yang baik akan menunjukkan kepuasan kerja yang baik pula.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Suryani Wijaya pada tahun (2014) dengan judul ”*Hubungan Komunikasi interpersonal dan Iklim Komunikasi dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan*”. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi interpersonal dan iklim Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian dari beberapa hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa meskipun memiliki persamaan dengan salah satu variabel penelitian namun menunjukkan perbedaan dari segi kasus penelitian, karakteristik



subjek penelitian, tempat penelitian dan variabel bebas ataupun terikat yang digunakan. Oleh karena itu penulis yakin bahwa belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya tentang hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penulisan pada penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Berikut ini adalah penjelasan dari kedua manfaat tersebut.

1. Manfaat Teoritis

- a. Memperkaya literatur dibidang Psikologi Industri dan organisasi khususnya mengenai hubungan iklim organisasi, komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Karyawan

Hasil penelitian ini memberikan informasi yang positif terhadap terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan menggunakan peningkatan iklim organisasi dan peningkatan komunikasi interpersonal yang baik pada setiap karyawan.

- b. Perusahaan

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam mengelola sumber daya manusia untuk mengantisipasi permasalahan yang ada pada karyawan dengan mengoptimalkan timbulnya kepuasan kerja pada masing-masing karyawan sehingga pihak perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.