

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi memerlukan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya itu antara lain adalah sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi serta sumber daya finansial. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia memiliki peran yang vital bagi keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam suatu perusahaan mengingat sumberdaya inilah yang menjadikan sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja (Simamora,2006 dalam Tampi,2014).

Namun dalam perjalanannya, perusahaan sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumberdaya manusianya. Salah satunya adalah terkait dengan kepuasan atau ketidakpuasan kerja dari para pegawainya. Kepuasan kerja adalah merupakan keadaan emosional yang bersifat individu (Rivai dalam Supatmi, Nimran, dan Utami, 2013). Seseorang karyawan yang merasakan puas dalam pekerjaannya (atau disebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi) akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2002 dalam Lomanto, 2012). Namun sebaliknya, jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif dari kepuasan kerja ialah disaat karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi maka akan tinggi

pula kinerja yang ia hasilkan (Supatmi, Nimran, dan Utami, 2012). Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja yang ia hasilkan akan semakin tinggi dikarenakan dedikasi dan loyalitas yang ia berikan kepada pekerjaan/organisasi lebih tinggi yang diakibatkan dari rasa puas yang ia rasakan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal (Wirda & Azra, 2012). Konsekuensinya, sebuah organisasi atau perusahaan perlu mengupayakan agar karyawannya memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi multidimensional. Seseorang merasa puas atau tidak puas mungkin terkait dengan pekerjaannya, pimpinannya, atau tempat kerjanya (Smith Kendal & Hulin, 2000 dalam Putri, 2014). Karena sifatnya yang multidimensional, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, misalnya *locus of control* (Lomanto, 2012), gaya kepemimpinan (Tampi, 2014), pemenuhan harapan gaji (Suhartoto & Yamit, 2005), komunikasi interpersonal (Gusliza 2013 & Dewantara, 2014), dan perilaku lain, misalnya komitmen organisasi (Tania & Sutanto, 2013).

Dari berbagai macam faktor tersebut, penelitian ini akan fokus pada gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Dalam prakteknya, seorang karyawan tidak hanya menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga berinteraksi dengan pimpinan dan sesama karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasinya, termasuk

menselaraskan tujuan individu agar konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri, sangat penting bagi organisasi. Para pemimpin perlu memiliki strategi atau cara tersendiri yang dipilih dalam mempengaruhi para anggotanya. Robbins (2006 dalam Trang, 2013) berpendapat bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Jacob & Jacques (2008 dalam Trang, 2013) menegaskan bahwa “Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama”.

Perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan disebut dengan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2013 dalam Tampi, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (2007 dalam Putri, 2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Hal ini ditegaskan oleh Dewi (2007 dalam Putri, 2014) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sementara itu, Loina (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja akan di rasakan 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 (*face to face*) maupun dengan media. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa

“Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang 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 dalam Loina, 2012). 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 antarpribadi 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).

Penelitian ini akan menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja di Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Alasan peneliti mengambil objek penelitian pada Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi adalah karena dari hasil pra-penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan adanya kejanggalan dalam tingkat kehadiran karyawan. Oleh karena itu, diindikasikan terjadi masalah terkait dengan kepuasan kerja.

B. Batasan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi variabel yang diteliti dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja hanya dengan dua variabel independen yaitu, gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal. Dalam hal lain peneliti juga membatasi ruang lingkup penelitian yaitu pada ruang lingkup Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi?

- 2) Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi?

D. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi untuk penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Dinas Perkebunan, Peternakan, dan Perikanan (BUNAKAN) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi dalam hal pemerhatian tingkat kepuasan kerja karyawan, pemberian pelatihan gaya kepemimpinan serta komunikasi interpersonal yang optimal.

