

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ROTI TIGA DARA
DI SIDHOKARJO WONOGIRI**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai Derajat
Sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Akuntansi Bidang
Keahlian Khusus Akuntansi



Disusun oleh:

SULASTRI

A. 210 040 052

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 2000).

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi.

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri oleh karena itu para pegawailah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lagi pula, para pegawailah yang

mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan. Pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompensasi yang diberikan kepada para anggota (gagal bekerjasama) bagi pencapaian tujuan (Handoko, 2001).

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karier yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap mental aparat melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar (Rivai, 2003).

Efektivitas organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peranan pemimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi menempati posisi penting di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menghadapi kondisi seperti ini usaha yang dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya

semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Organisasi harus menyadari bahwa orang adalah aset paling penting serta harus menerapkan suatu kebijaksanaan dalam usaha mengelola sumber daya manusianya antara lain adalah organisasi tidak saja berhenti pada suatu anggapan bahwa orang yang merupakan aset penting tetapi juga menterjemahkan keyakinan ini ke dalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari (Rivai, 2003).

Banyak orang beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak ditentukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansialnya, hal ini merupakan anggapan yang kurang benar, sebab masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, hal ini dibuktikan bahwa hubungan antar bagian baik antar karyawan maupun antar pimpinan dan bawahan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi keefektifan organisasi, keefektifan dalam suatu organisasi dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam organisasi yang pada akhirnya memperlancar proses organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan gaya kepemimpinan perlu diperhatikan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Keadaan di ataslah yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya penulis tuangkan dalam karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SEKAR ALAM DI JATRISRONO WONOGIRI.”

B. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, pembahasan permasalahan dibatasi dalam:

1. Komunikasi dalam penelitian ini merupakan proses dinamik. Komunikasi dibatasi pada faktor komunikasi vertikal komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal.
2. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku dalam organisasi. Gaya kepemimpinan dibatasi oleh faktor kepemimpinan gaya otoriter, gaya demokratis, gaya liberal/bebas.
3. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dibatasi pada faktor finansial, fisik, dan sosial..

C. Perumusan Masalah

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, penulis memberikan perumusan masalah yaitu:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Roti Tiga Dara di Sidharjo Wonogiri.?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Roti Tiga Dara di Sidharjo Wonogiri?
3. Apakah ada pengaruh bersama-sama komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Roti Tiga Dara di Sidharjo Wonogiri?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Roti Tiga Dara di Sidharjo Wonogiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Roti Tiga Dara di Sidharjo Wonogiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh bersama-sama komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Roti Tiga Dara di Sidharjo Wonogiri.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan yang diteliti, sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta diharapkan perusahaan dapat membenahi kelemahan-kelemahan dan kekurangan ke arah peningkatan sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Bagi pihak-pihak yang berkepentingan, sebagai bahan masukan dan perbandingan dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Sistematika Skripsi

Dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang deskripsi teoritis variabel penelitian yang meliputi teori-teori yang mendukung dan melandasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Mencakup tentang kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, populasi, metode pengumpulan data, instrumen pengambilan data dan metode analisa data.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang gambaran umum organisasi, struktur organisasi, data dan sumber data serta analisa data.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran