BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan menempati posisi penting di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menghadapi kondisi seperti ini usaha yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Perusahaan harus menyadari bahwa orang adalah aset paling penting serta harus menerapkan suatu kebijaksanaan dalam usaha mengelola sumber daya manusianya antara lain adalah perusahaan tidak saja berhenti pada suatu anggapan bahwa orang yang merupakan aset paling penting tetapi juga menterjemahkan keyakinan ini ke dalam praktek dan prosedur manajemen sumber daya manusia sehari-hari.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Di sisi lain pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan. Menurut Hamid, et.all., (2003: 40) bahwa karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142)

Menurut Locke (dalam Sule, 2002: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Menurut Luthans (1998: 21) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan dari suatu pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Juliandi (2003), bahwa kepuasan kerja yang tercipta di dalam diri masing-masing individu mendorong untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Apabila yang diperoleh oleh anggota berupa ketidakpuasan akan mempercepat untuk segera keluar dari organisasi, dan membawa kerugian tidak hanya kepada organisasi namun juga bagi diri anggota itu sendiri. Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002: 194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kepuasan kerja yaitu: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, dan motivasi kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, berdasarkan modal perilaku organisasi faktof-faktor yang lazim dicakup dalam kepuasan kerja dilihat dari tingkat individual adalah karakteristik-karakteristik biografi, kepribadian dan emosi-

emosi, nilai-nilai dan sikap-sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individual, dan pembuatan keputusan individual. Dilihat dari tingkat kelompok adalah komunikasi, pembuatan keputusan kelompok, kepemimpinan dan kepercayaan, struktur kelompok, konflik, kekuatan dan politik, dan tim-tim kerja. Dilihat dari system-sistem organisasi adalah kultur organisasi atau budaya organsasi, kebijaksanaan dan praktik sumber daya manusia, serta struktur dan desain organisasi (Robbins, 2009: 45).

Komunikasi sebagai salah satu faktor kepuasan kerja merupakan aktivitas yang mengintegrasikan karyawan secara preilaku dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi adalah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan (Denny, 2007: 165).

Oleh karena itu, komunikasi sebagai proses kegiatan penyampaian warta/berita/informasi yang mengandung arti dari satu pihak kepada pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian. Oleh karena itu komunikasi yang mudah dimengerti akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Wexley dan Yukl, 2006: 132). Tanpa adanya motivasi dari para karyawan

untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill, human skill, conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang

maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Hasibuan, 2009: 163). Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi.

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

Keadaan di atas yang melatarbelakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya penulis tuangkan dalam karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI,

KEAHLIAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI SOPIR TRANSPORTASI INDONESIA (KOSTI SOLO).”

B. Perumusan Masalah

Tingkat efektifitas suatu perusahaan dapat diketahui dari kepuasan kerja karyawan dengan melihat hubungan serasi antar bagian dalam organisasi yang memberikan hasil yang positif, artinya paling terbuka, percaya dan partisipatif serta metode kepemimpinan yang akan menyebabkan bawahan merasa puas terhaap atasan dan rekan sekerja. Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, penulis memberikan perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo)?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo)?
3. Apakah keahlian berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo)?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo).
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo).
3. Untuk mengetahui pengaruh keahlian dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo).
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo).
5. Untuk mengetaui variabel yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan Koperasi Sopir Transportasi Indonesia (Kosti Solo).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan yang diteliti, sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta diharapkan perusahaan dapat membenani 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.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan penelitian ini, maka disusun sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN. Dalam bab ini diuraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini dijelaskan tentang Definisi dari Komunikasi, Motivasi, Keahlian, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kajian Penelitian yang Relevan, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN. Dalam bab ini diuraikan tentang Kerangka Pemikiran, Definisi Operasional Variabel, Lokasi Penelitian, Jenis Data dan Sumber Data, Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini diuraikan tentang Deskripsi Obyek Penelitian, Deskripsi Responden, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP. Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.