

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam setiap perusahaan, tidak mungkin dan tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia karena sumber daya manusia atau yang sering disebut tenaga kerja dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan segala aktivitas produksi yang ada di dalam perusahaan. Masalah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan hasil kerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan hasil kerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas, kedisiplinan karyawan/pegawai menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya perusahaan itu secara

keseluruhan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2013, p.202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Perusahaan sangat menyadari bahwa seluruh karyawannya harus dapat merasa puas dan senang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab agar karyawan bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Rivai (2011:856) kepuasan kerja merupakan gambaran seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor balas jasa atau kompensasi yang layak, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, dan suasana atau kondisi lingkungan kerjanya yang berada di perusahaan.

Kepuasan kerja bisa terlihat dari besarnya angka *turnover* pada perusahaan, Tingkat *turnover* yang tinggi akan berakibat pada organisasi atau perusahaan tersebut, seperti : Biaya penarikan karyawan, hal ini menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian dan biaya latihan. hal ini menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Berikut data turnover CV Mekar Jaya Makmur dari tahun 2017, 2018, 2019.

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan CV Mekar Jaya Makmur Tahun 2017 sd 2019

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	73	2	3	72
2018	72	0	4	68
2019	68	0	0	68

Sumber: CV Mekar Jaya Makmur Lampung 2019.

Tingkat *turnover* karyawan CV Mekar Jaya Makmur Desa Batanghari Ogan yang mengalami tingkat fluktuasi paling tinggi terjadi pada tahun 2018 yang karyawan keluar sebanyak 4 orang Berdasarkan data tersebut, dapat digambarkan bahwa, sejak tahun 2017 sampai tahun 2019, tingkat *turnover* pada CV Mekar Jaya Makmur tidak terlalu tinggi. Selama satu tahun terakhir, *turnover* tertinggi terjadi pada tahun 2018 , dimana 4 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan berbagai alasan, sedangkan pada tahun 2019 tidak ada karyawan yang masuk maupun keluar.

Menurut Wibowo (2014, p,300) gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan lebih efisien, seperti dengan menghubungkan kepuasan kerja pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas (Garnasih dan Pramadewi, 2013). Gaya kepemimpinan transaksional juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan, dan organisasi. Gaya kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui dua factor

yaitu imbalan dan hukuman. Para pemimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional bekerja dengan cara memperhatikan kerja karyawan untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini sangat efektif dalam situasi krisis dan darurat. Dan yang terjadi pada CV. Mekar Jaya Makmur adalah pemimpin memberikan imbalan kepada setiap karyawan yang memiliki prestasi yang baik, reward yang akan diberikan pada karyawan seperti produk unilever secara gratis, kenaikan gaji 5%-10% sehingga karyawan akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya, dan hal tersebut menyebabkan timbulnya kepuasan kerja. hukuman juga berlaku kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan seperti kesalahan dalam penyajian data dan tidak disiplin dalam bekerja sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian, hukuman tersebut dapat berupa seperti peringatan, pemotongan gaji dan pemberentihan bekerja.

Selain kepemimpinan transaksional yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Menurut *Webster New Collogiate Dictionary* “istilah komunikasi berasal dari istilah latin *Communicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu system penyampaian dan penerima berita, seperti misalnya telepon, telegrap, radio dan lain sebagainya”. Gipson dan ivan (2012: 84) mengemukakan “komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal atau non verbal”. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang terjalin pada CV Mekar Jaya Makmur juga diduga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menjadi lebih menyenangkan sehingga diduga dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Bentuk komunikasi yang terjalin antar karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan baik. Permasalahan dan beda pendapat yang muncul saat proses pengerjaan tugas-

tugas segera diselesaikan dengan baik karena karyawan merasa tidak sungkan untuk berpendapat dan menegur karyawan lainnya yang melakukan kesalahan. Terlebih lagi hubungan kekeluargaan yang terjalin melalui arisan karyawan menjadi pemicu semakin erat hubungan kekeluargaan antar karyawan.

CV Mekar Jaya Makmur adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian produk khususnya produk Unilever yang beralamatkan di desa Batanghari Ogan Kecamatan Tegineneng Kabupaten Pesawaran, Lampung. Karyawan CV Mekar Jaya Makmur karyawan bekerja dari hari senin sampai hari sabtu dan setiap hari libur nasional karyawan diliburkan. Terdapat 68 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yaitu, Operasional Manajer adalah bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, control kualitas dan keselamatan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah di tetapkan, bagian Administrasi adalah memberikan informasi dan layanan, bagian Gudang adalah tempat penyimpanan produk distributor yang ada diperusahaan, bagian Salesman adalah individu yang menawarkan suatu produk dalam suatu proses penjualan, bagian Driver adalah orang yang menghantarkan barang kepada konsumen, bagian Kasir adalah seseorang yang mengurus dan menyimpan hasil pembayaran terutama uang dan memasukkannya ke dalam mesin kasir, bagian Distributor sales supervisor bertugas mengawasi dan mengontrol operasional Gudang, bagian Helper membantu menata barang-barang yang ada di Gudang, bagian Satpam adalah yang bertugas mengawasi perusahaan, bagian Sales Distributor adalah merujuk pada pekerjaan seorang sales produk untuk mengambil pesanan, bagian Admin Sales adalah orang yang bertanggung jawab dalam kegiatan penjualan, bagian Kolektor mengusahakan agar pembayaran dari konsumen sesuai tanggal jatuh tempo, bagian Kebersihan adalah orang yang bertugas bersih-bersih.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan karyawan dibutuhkan penerapan gaya

kepemimpinan yang baik yang dapat mengarahkan karyawan agar dapat bekerja dengan maksimal, serta menciptakan komunikasi yang baik agar hubungan antar karyawan selalu harmonis. Dari kerangka teori tersebut penulis tertarik untuk menerapkannya dalam penelitian di organisasi swasta yaitu CV Mekar Jaya Makmur yang juga merupakan perusahaan yang menjual produk Unilever. Dengan demikian penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV MEKAR JAYA MAKMUR”**

1.2. Rumusan Masalah

Beberapa hal yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur?
3. Apakah gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Mekar Jaya Makmur?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah CV Mekar Jaya Makmur.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Mekar Jaya Makmur.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini dilakukan pada CV Mekar Jaya Makmur yang beralamatkan Jl. Raya, Batanghari Ogan Kecamatan Tegineneng, Kabupaten Pesawaran, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 16 Januari 2020 – 16 Februari 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan transaksional, komunikasi dan kepuasan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Mekar Jaya Makmur.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan komunikasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan referensi organisasi sebagai pertimbangan atau masukan dalam pengambilan keputusan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, dan komunikasi, terhadap kepuasan karyawan CV Mekar Jaya Makmur.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan.

1.5.4 Manfaat Bagi penelitian selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai acuan/referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun dalam 5 bab. Dimana tiap bab tersebut akan dibagi menjadi sub-bab yang akan dibahas secara terperinci. Berikut merupakan sistematika dari masing-masing bab dan keterangan singkatnya:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan dibahas tentang gambaran umum penelitian, diantaranya adalah latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Yang akan dibahas di bab 2 adalah teori-teori dasar yang menjadi acuan dan teori teori pendukung yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menggambarkan tentang CV Mekar Jaya Makmur dan metode-metodenya adalah jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metodologi analisis data, hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas Hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan tentang hasil dan analisis yang dikaitkan dengan perbandingan penelitian terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang didapat selama penelitian, beserta saran untuk perbaikan selanjutnya.