BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan danperanan manusia dalam organisasi. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu Fungsi pengadaan,fungsi pengembangan,fungsikompensasi,fungsi pengintegrasian,fungsi pemeliharaan. Manusia merupakan makhluk sosial karena mereka hidup bersama-sama dalam atau di tengah- tengah responden.

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentru dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek – aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula Silalahi (2017 :19).

Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sutrisno (2016:74) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang

menyangkut faktor fisik dan psikologis. Semakin terpuaskan kebutuhan para pegawai dalam suatu organisasi semakin maksimal pula tingkat kinerja dan ptoduktifitas pegawainya sehingga pencapaian tujuan organisasi semakin tercapai.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerjam atasan, mengikuti peraturan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan CPO yang memiliki kapasitas olah 60 ton/jam. Berdasarkan dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya PT Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari yang menjadi tempat penelitian. Berikut tabel jumlah karyawan PT Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari tahun 2019 – 2023 .

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT Berkat Sawit Utama pada Tahun 2019 – 2023.

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Presentase perkembangan
1	2019	655	-
2	2020	604	(7.67%)
3	2021	477	(12,7%)
4	2022	709	48.64
5	2023	626	(11.71)

Sumber : Data Karyawan PT Berkat Sawit Utama 2024

Dalam tabel diatas dapat dilihat dari tahun 2019 – 2021 PT Berkat Sawit Utama mengalami penurunan jumlah karyawan hal tersebut di sebabkan oleh masa kontrak pekerja yang sudah selesai, pensiun, putus hubungan kerja (PHK) dan karyawan yang tidak terpenuhi kepuasan kerjanya. Kemudian pada tahun 2022

mengalami peningkatan jumlah karyawan sebanyak 48,64% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan lagi jumlah karyawan sebesar 11,71%.

Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tentunya harus ada komunikasi yang terjalin secara efektif di dalam organisasi. Komunikasi merupakan sistem yang dibangun dengan tujuan memainkan peran penting di dalam kehidupan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Sebab itu etika komunikasi sebuah organisasi tumbuh dari misi, visi, stragegi, dan nilai – nilai organisasi. Sebab itu, hubungan antara komuniasi dengan organisasi berfokus kepada SDM yang terlibat dalam mencapai tujuan organsasi (Silviani, 2020).

Menurut Liliweri (2014:359) pada dasarnya komunikasi dalam organisasi menghubungkan individu maupun kelompok – kelompok (satuan) kerja dalam sistem tertentu organisasi diatur dalam jaringan formal maupun non formal dengan susunan relatif berdasarkan budaya, keyakinan dan sistem nilai. Berdasarkan dari uraian diatas peneliti melakukan wawancara terhadap 20 karyawan PT Berkat Sawit Utama mengenai pentingnya komunikasi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 2 **Hasil Wawancara Komunikasi Organisasi Kepada 20 orang Karyawan PT Berkat Sawit Utama**

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya (%)	Tidak (%)
1	Apakash sering terjadi komunikasi oleh pimpinan dalam bentuk sebuah instruksi, informasi, petunjuk dan penjelasan kepada bawahannya	18 (90)	2 (10)
2	Apakah anda sebagai seorang staff atau bawahan biasanya saya memberikan saran – saran dan pengaduan kepada pimpinan	15 (75)	5 (25)
3	Apakah dengan adanya komunikasi di dalam organisasi menghubungkan seluruh aparatur organisasi dengan tujuan organisasi.	17 (85)	3 (15)
4	Apakah karyawan merasa cukup dengan informasi yang diberikan saat bekerja	10 (50)	10 (50)
5	Apakah PT Berkat Sawit Utama mengadakan pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata guna membangun komunikasi pribadi antar sesama karyawan.	9 (45)	11 (55)

Sumber : Hasil Wawancara Kepada 20 orang Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara tersebut masih terdapat presentase yang masih rendah pada pertanyaan nomor 4 karyawan merasabelum cukup informasi yang diberikan saat bekerja sebesar 50 % (10 orang), dan pertanyaan nomor 5 apakah PT Berkat Sawit Utama mengadakan pertandingan olahraga, ataupun kegiatan darmawisata guna membangun komunikasi pribadi di antar sesama karyawan sebanyak 55% (11 orang) menjawab tidak. Terhadap kedua presentase tersebut PT Berkat Sawit Utama perlu merubah cara komunikasi antar karyawannya.

Berdasarkan alur konsep teori yang telah diungkapkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari"**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan mengalami fluktuasi sesuai tingkat hasil panen.
2. Komunikasi antar karyawan di PT Berkat Sawit Utama belum memenuhi kriteria baik
3. Kepuasan kerja Karyawan di PT Berkat Sawit Utama belum sepenuhnya terpenuhi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi organisasi dan Kepuasan kerja karyawan PT Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari.
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendiskripsikan Komunikasi organisasi dan Kepuasan kerja karyawan pada PT Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara Komunikasi organisasi terhadap Kepuasan kerja pada PT Berkat Sawit Kabupaten Batanghari.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapa memberikan masukan aplikasi teori dalam wacana psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

b) Praktis

Kemudian praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Berkat Sawit Utama Kabupaten Batanghari tentang komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sehingga dapat dilakukan langkah – langkah pengendalian atas permasalahan komunikasi organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan.