

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah pesatnya persaingan dan perkembangan industri otomotif, perusahaan yang bergerak di bidang ini perlu pengelolaan dan pengembangan kepuasan kerja karyawan yang baik agar perusahaan dapat mempertahankan kualitas di dalam persaingan yang ketat. Perusahaan harus menyadari, berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor kepuasan kerja karyawan karena faktor kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam berlangsungnya setiap organisasi

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi Robbins, (2008:206). Hasibuan (2007:202) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan menyenangkan maupun tidak menyenangkan dari harapan yang seharusnya diterima karyawan dengan kenyataan yang ada. Perasaan yang timbul dari kepuasan kerja karyawan melibatkan beberapa aspek yang di antaranya adalah faktor internal karyawan yaitu, kemampuan, kesehatan, usia, jenis kelamin, motivasi, serta faktor eksternal karyawan yaitu, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan dan kondisi kerja, jenis pekerjaan, mutu pengawasan, kepemimpinan,

dan, komunikasi.

Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Berdasarkan pandangan yang dikemukakan oleh Thoha (2013:p,49) ada 3 pokok bentuk gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan otokratik, demokratis dan permisif. Pemimpin yaitu seseorang yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya, sedangkan kepemimpinan yaitu keseluruhan aktivitas seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang telah disepakati sebelumnya, peran pemimpin dan kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan berorganisasi.

Syamsuri dan Halim (2021) mengutip pandangan Rivai (2012) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan sekumpulan cara yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran dalam organisasi tercapai. Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui hirarki jenjang dan pembagian kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Woods (2004), gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Sedangkan menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kekuatan personal, keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Suatu organisasi diyakini sebagai

organisasi yang baik untuk sumber daya manusia dimana hubungan antara pemimpin dan staf bawahan dipraktekkan pada tingkat yang tinggi karena para peneliti juga telah mempelajari bahwa karyawan dimotivasi oleh pemimpin cara mereka memperlakukan mereka dalam suatu organisasi Yuliarini et al (2012). Kegiatan komunikasi menjadi kunci utama untuk mempelajari dan mengembangkan karyawan Darmawan et al (2018).

Selain kepemimpinan, komunikasi juga dianggap sangat penting bagi organisasi menurut Peter Drucker (1975) Komunikasi dengan kepemimpinan memiliki keterkaitan hubungan yang sangat erat. Selain itu Menurut Teori Herzberg (1959) kepemimpinan demokratis dapat berkontribusi pada faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja, sementara juga mengurangi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Menjadi seorang pemimpin selain harus memiliki wawasan yang luas, pandai sebagai pengambil keputusan tentunya harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, karena berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya ditentukan oleh bagaimana cara seorang pemimpin berkomunikasi dalam menyampaikan informasi maupun memberikan arahan kepada bawahannya..

Menurut Jennifer M. George (2006 : 437). Komunikasi adalah membagi informasi kepada seseorang atau kelompok agar mencapai pemahaman bersama. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam menjaga hubungan yang efektif dan produktif antar pegawai. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat mempengaruhi kinerja individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi pegawai melibatkan berbagai aspek, termasuk

komunikasi verbal dan nonverbal, komunikasi interpersonal, dan komunikasi dalam kelompok atau tim. Dalam rangka mencapai komunikasi pegawai yang efektif, penting untuk membangun budaya komunikasi yang terbuka, saling mendengarkan, dan saling menghargai. Maka dari itu komunikasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Dwipa Matra (TDM). Perusahaan ini salah satu Distributor utama sepeda motor HONDA di Lampung yang berdiri pada tanggal 23 Januari 1978, dan merupakan salah satu anak perusahaan dari group PT. Tunas Ridean Tbk. Dalam aktivitas bisnisnya TDM bekerjasama dengan Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) PT.Astra HONDA Motor (AHM). Dalam perkembangannya, TDM bergerak di jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan suku cadang sepeda motor HONDA di Indonesia dengan total jumlah jaringan 76 Outlet Penjualan dan Outlet perawatan yang tersebar diseluruh Indonesia. Penelitian ini dilakukan disalah satu cabang yaitu daerah Jombang yang bertempat di Diwek, Ceweng, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. Alasan penelitian ditempat tersebut karena PT. Tunas Dwipa Matra sudah berusia cukup lama dan masih mampu bersaing di era adanya dealer merk lain. Dengan persaingan yang semakin ketat, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang semakin berkemampuan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan. Hal ini juga menuntut sumber daya manusia yaitu karyawan untuk memberikan keahlian dan kemampuan terbaik dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gap research. Beberapa penelitian terdahulu menurut Ruhimat, Aden,(2022) Gaya kepemimpinan demokratis tidak

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Mandiri Syariah KC Bandung Dago. Sangat berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yana,S & Syamsuri, A. R. (2022) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Airindo Sentara Medika Cabang Medan. Penelitian lain menurut Yuliarti, Mukhlis (2023) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Berbeda dengan penelitian dedy ahmadani Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai koperasi mahasiswa perguruan tinggi di Surabaya.

Disisi lain penelitian menurut Arif , Ella (2021) komunikasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Berbanding dengan penelitian R Ramadhani AS komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain menurut Joshua, Rita N, Rudie Y. (2022) Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (Stiba) Teling Manado. Sedangkan menurut Michael S, Khomeiny Y, Tommy, Vincent (2022) komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan di PT Alfa Scorpii.

Beberapa data dari penelitian terdahulu ternyata hasil menunjukan beberapa perbedaan dan masih terdapat adanya gap atau kesenjangan yang tentunya menarik untuk diteliti agar mendapatkan hasil yang lebih valid lagi. Berdasarkan uraian diatas, dan didukung dengan beberapa data sekaligus informasi yang peneliti dapatkan serta penyesuaian objek penelitian maka peneliti tertarik mengangkat

judul “ **Pengaruh Kepemimpinan Demoktratis Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tunas Dwipa Matra (Cabang Jombang)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka perumusan masalah yang dapat dibuat sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi PT. Tunas Dwipa Matra Jombang untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang baik bagi karyawan.