

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan atau organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dari seorang individu dalam melakukan pekerjaannya tergantung dari apa yang telah mereka kerjakan dan mereka dapatkan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik tentunya juga diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya (Amalini, dkk, 2016).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2012: 139). Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Dhermawan (2012:174) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan atau

organisasi akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja karyawan meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Berkembangnya perubahan zaman mengakibatkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya (Amalini, dkk, 2016).

Locus of control atau pengendalian diri adalah aspek kepribadian yang dimiliki individu untuk memberikan keyakinan akan kemampuan yang dicapai saat ini maupun masa yang akan datang (Sardogan, 2015). Hiriyappa (2009) mendefinisikan bahwa *locus of control* adalah sesuatu hasil dari apa yang mereka lakukan seperti keberhasilan atau kegagalan, kesempatan, nasib dan sikap mereka yang telah terjadi di kehidupannya. Vijayashree *et al.* (2011) membagi *locus of control* menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Individu dengan *locus of control* internal memiliki cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk karena faktor-faktor dari dalam diri mereka sendiri, seperti kemampuan, keterampilan dan usaha. Individu dengan *locus of control*

eksternal berkeyakinan bahwa apa pun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir.

Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun kadang sulit untuk melakukan ini. Mc Shane dan Glinow (2010), menyatakan integritas mengacu pada kejujuran dan kecenderungan pemimpin untuk menerjemahkan kata menjadi perbuatan. Davis (2006) mengartikan integritas sebagai suatu hal yang digunakan untuk menetapkan standar personel yang tinggi bagi diri sendiri yang terkait dengan kejujuran, tanggung jawab, menghormati orang lain, dan berlaku adil.

Komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi dua arah (*two-way communication*). Sebagaimana dinyatakan oleh West dan Turner (2012) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antar dua orang yang memiliki hubungan yang ditetapkan. Komunikasi interpersonal adalah suatu proses interaksi pesan yang disampaikan tidak ada dengan sendirinya tetapi dikirimkan oleh sumber pesan yang dapat terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara lisan maupun tulisan dan lebih dimungkinkan secara tatap muka (Suranto, 2011).

Pabrik Gula Pakis Baru merupakan salah satu pabrik gula yang ada di Jawa Tengah, tepatnya berada di jalan raya Tayu-Pati Km 3 Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Pakis Baru merupakan salah satu faktor penunjang agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Dengan adanya karyawan yang dapat memberikan hasil yang maksimal maka diharapkan tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Beberapa permasalahan yang

peneliti temukan saat pengamatan pada Pabrik Gula Pakis Baru adalah banyaknya karyawan bagian kantor maupun bagian instalasi serta bagian pengolahan atau produksi yang belum bekerja secara optimal. Hal ini terlihat pada saat jam kerja masih berlangsung banyak karyawan yang tidak bekerja dengan baik bahkan beberapa diantaranya pulang sebelum jam kerja berakhir.

Integritas karyawan merupakan komitmen penuh untuk mencapai keunggulan pribadi atau organisasi. Berikut data keluar masuk karyawan bagian produksi pada PG. Pakis Baru Pati selama enam bulan terakhir.

Tabel 1.1
Data Keluar Masuk Karyawan Bagian Produksi PG. Pakis Baru Pati

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	129	3	1	131
Februari	131	1	0	132
Maret	132	5	2	135
April	135	9	6	138
Mei	138	1	4	135
Juni	135	0	2	133

Sumber: PG. Pakis Baru Pati, 2019.

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa terdapat karyawan di bagian produksi yang sering keluar. Dalam enam bulan terakhir terdapat 15 karyawan yang keluar dengan jumlah karyawan masuk sebanyak 19. Hal ini merupakan masalah yang timbul karena rendahnya integritas karyawan terhadap perusahaan.

Komunikasi interpersonal dalam perusahaan kurang diperhatikan baik oleh atasan maupun karyawan. Tabel dibawah ini disajikan hasil produksi gula selama enam bulan terakhir pada PG. Pakis Baru Pati.

Tabel 1.2
Hasil Produksi PG. Pakis Baru Pati Tahun 2019

No.	Bulan	Target produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)
1	Januari	450	473
2	Februari	450	459
3	Maret	450	377
4	April	450	391
5	Mei	450	504
6	Juni	450	440

Sumber: PG. Pakis Baru Pati, 2019.

Tabel 1.2. diatas menunjukkan terjadi kenaikan dan penurunan hasil produksi pada PG. Pakis Baru Pati yang diakibatkan adanya karyawan yang tidak bisa dengan leluasa menyuarkan gagasan positif, informasi, dan keluhan kepada pimpinan atau karyawan lain, sehingga pimpinan yang seharusnya dapat memberikan instruksi, motivasi, teguran dan apresiasi kepada karyawannya tidak melaksanakan fungsi tersebut dengan baik. Masalah tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan karyawan Pabrik Gula Pakis Baru.

Upaya karyawan untuk tidak melakukan pelanggaran merupakan wujud dari pengendalian diri karyawan. Pelanggaran yang dilakukan karyawan menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan surat peringatan kepada karyawan. Berikut surat peringatan yang dikeluarkan oleh manajemen PG. Pakis Baru Pati kepada karyawan bagian produksi.

Tabel 1.3
Data Karyawan yang Mendapat Surat Peringatan

Tahun	Jumlah SP	Keterangan
2017	3	Surat Peringatan dikeluarkan tindakan indisipliner tidak masuk kerja tanpa ijin berkali-kali
2018	1	Surat Peringatan dikeluarkan karena menggunakan properti perusahaan untuk kepentingan pribadi

Sumber: PG. Pakis Baru Pati, 2019.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir PG. Pakis Baru Pati telah beberapa kali mengeluarkan surat peringatan berkaitan dengan tindakan indisipliner berupa tidak masuk kerja berkali-kali tanpa ijin pada karyawan bagian produksi. Selain itu, surat peringatan dikeluarkan karena terdapat karyawan yang menggunakan properti perusahaan untuk kepentingan pribadi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena rendahnya pengendalian diri karyawan dalam perusahaan.

Research GAP mengenai pengaruh pengendalian diri, integritas dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan karyawan belum didapat hasil yang konsisten. Penelitian Riza (2017) menyatakan bahwa pengendalian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Nadeak (2016) juga menyatakan bahwa pengendalian diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Amalini (2016) menyatakan bahwa pengendalian diri secara eksternal tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Awaludin, dkk (2016) menyatakan bahwa integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian Nadeak (2017) menyatakan integritas tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Nadeak (2017) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Diasmoro (2017) yang juga menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi. Berbeda dengan penelitian Atmojo (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Pengendalian Diri, Integritas dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PG. Pakis Baru Pati”**.

1.2. Ruang Lingkup

Begitu banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, penelitian skripsi ini bermaksud :

- 1.2.1.** Variabel independen terdiri dari pengendalian diri, integritas dan komunikasi interpersonal adapun variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.
- 1.2.2.** Penelitian mengambil obyek penelitian di PG. Pakis Baru Pati.
- 1.2.3.** Responden yang diteliti adalah karyawan bagian produksi PG. Pakis Baru Pati.
- 1.2.4.** Penelitian dilaksanakan selama Oktober 2019 sampai Januari 2020..

1.3. Perumusan Masalah

Kepuasan kerja karyawan Pabrik Gula Pakis Baru merupakan salah satu faktor penunjang agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Permasalahan kepuasan kerja yang terjadi di Pabrik Gula Pakis Baru Pati disebabkan oleh beberapa faktor yang diperoleh peneliti melalui wawancara dengan bagian humas Pabrik Gula Pakis Baru Pati diantaranya yaitu, kurangnya integritas karyawan bagian produksi yang ditunjukkan dengan adanya karyawan bagian produksi yang sering mengundurkan diri dan kurangnya pengendalian karyawan sehingga menyebabkan dikeluarkannya surat peringatan menjadi permasalahan bagi perusahaan. Kurangnya komunikasi antar karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan dalam penentuan strategi untuk pencapaian target produksi juga menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1.** Apakah ada pengaruh pengendalian diri terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Pakis Baru Pati?
- 1.3.2.** Apakah ada pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Pakis Baru Pati?
- 1.3.3.** Apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Pakis Baru Pati?
- 1.3.4.** Apakah ada pengaruh pengendalian diri, integritas dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Pakis Baru Pati secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh pengendalian diri terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PG. Pakis Baru Pati.
- 1.4.2. Menguji pengaruh integritas terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PG. Pakis Baru Pati.
- 1.4.3. Menguji pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PG. Pakis Baru Pati.
- 1.4.4. Menguji pengaruh pengendalian diri, integritas dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PG. Pakis Baru Pati secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

- 1.5.1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan dalam menjaga atau meningkatkan komunikasi yang baik, sehingga karyawan dapat menjaga integritas perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat dicapai.
- 1.5.2. Bagi Penulis, sebagai tempat untuk menerapkan teori yang didapat selama mengikuti kuliah dan menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya di

bidang sumber daya manusia. Bagi Akademis, sebagai penambahan referensi dan bahan bacaan tentang manajemen sumber daya manusia.

