

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hakikatnya seluruh perusahaan baik yang berkecimpung dalam bidang industri maupun perdagangan dituntut untuk mempertahankan eksistensinya. Dalam era globalisasi saat ini berbagai perusahaan muncul dengan membawa kelebihan sehingga menimbulkan tingkat persaingan yang tinggi. Seluruh perusahaan akan berorientasi pada tujuannya sehingga mereka akan berusaha untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk usaha perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya berpegang pada kecanggihan teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang tersedia, dana operasional yang dimiliki, melainkan juga harus berpegang pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang harus mendapatkan perhatian yang tinggi karena bersifat krusial dan menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Komunikasi adalah faktor penggerak aktifitas dalam perusahaan, komunikasi yang baik mengantarkan perusahaan satu langkah lebih maju untuk mencapai tujuan. Berkomunikasi merupakan suatu keharusan, dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Pemeliharaan hubungan yang terus menerus dan serasi perlu dilakukan guna menciptakan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat menjadi aset penting bagi perusahaan karena menyebabkan seluruh proses bisnis berjalan dengan baik, khususnya komunikasi informal. Dengan adanya komunikasi informal yang baik, maka akan memperkecil kesenjangan antara berbagai pihak.

PT. SPL merupakan sebuah perusahaan tekstil yang berdiri sejak tahun 1976 di kec. Majalaya Kab. Bandung yang bergerak dalam bidang *texturizing, sizing, weaving, dyeing, printing, finishing* yang bersertifikat ISO 9901-2015. PT. SPL memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang unggul yaitu dengan visi menjadi perusahaan tekstil nomor satu di Indonesia yang memproduksi kain berkualitas untuk setelan, seragam, busana pria dan wanita, rumah tangga dan industri. Hal yang harus diperhatikan untuk memenuhi visi tersebut diantaranya mengefisienkan cara kerja yang terdapat dalam perusahaan melalui kemampuan karyawan. Dengan kondisi karyawan yang beranekaragam, menuntut perusahaan untuk bisa mendorong karyawannya dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan mengefektivaskan komunikasi informal atasan. Komunikasi informal di PT. SPL dilakukan untuk mempererat hubungan dan mencairkan suasana tegang, sehingga pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan berjalan yang baik. Komunikasi informal di PT. SPL dilakukan pada sela-sela pekerjaan atau pada saat jam istirahat, pada saat makan siang, gathering, atau pertemuan sosial.

Terdapat begitu banyak permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran, yang nantinya akan merambat menjadi permasalahan yang kompleks dan berakibat fatal terhadap perusahaan. Masalah yang sering dijumpai adalah mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan merasa tidak terbebani dan melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati, kemudian memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Lirih Meilani Putri, 2024

PENGARUH KOMUNIKASI INFORMAL ATASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DIVISI PRINTING PT. SPL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Permasalahan mengenai kepuasan kerja dialami pula oleh PT. SPL, hal tersebut terlihat dari rekapitulasi *turnover* pada bulan Januari - Desember 2022 yang ada di PT. SPL sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Persentase Rekapitulasi Turnover PT. SPL 2022

BULAN	JLM. KARY.	MASUK	KELUAR	TURNOVER (%)
	2196			
1-Jan-22	1846	2	11	0.60
2-Feb-22	1845	2	5	0.27
6-Mar-22	1840	3	19	1.03
7-Apr-22	1823	12	17	0.93
9-May-22	1819	0	15	0.82
10-Jun-22	1813	11	17	0.94
12-Jul-22	1845	49	19	1.03
13-Aug-22	1843	13	15	0.81
14-Sep-22	1772	2	73	4.12
16-Oct-22	1755	5	22	1.25
17-Nov-22	1744	9	20	1.15

19-Dec-22	1737	3	9 VC	0.52
RATA-RATA	1807	10	20	1.12

Sumber : Data Turnover PT. SPL 2022

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* tertinggi tahun 2022 terjadi pada bulan September yaitu sebesar 4,12 % sebanyak 73 orang (keluar) dan 2 orang (masuk), sedangkan tingkat *turnover* terendah yaitu terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 0,27 % sebanyak 5 orang (keluar) dan 3 orang (masuk). Jika di rata-ratakan maka *turnover* yang terjadi pada tahun 2022 yaitu sebesar 1,12 % dengan rata-rata 20 orang (keluar) dan 10 orang (masuk). Berdasarkan rata-rata data tersebut dapat dilihat bahwa lebih banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan karyawan yang masuk, hal ini menunjukkan bahwa PT. SPL mengalami permasalahan mengenai sumber daya manusia yang apabila dibiarkan maka akan menimbulkan ketidaknormalan dalam pekerjaan. Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan yang diutarakan oleh Staf HRD PT. SPL yaitu sebagai berikut :

“Dengan rata-rata rekapitulasi *turnover* sebanyak 1,12 %, tentunya menimbulkan permasalahan pada perusahaan, hal ini disebabkan karena adanya ketidaknormalan pada saat bekerja sehingga menyebabkan produksi berjalan lambat yang pada akhirnya target perusahaan tidak tercapai”.

Tidak hanya berdasarkan pada *turnover*, kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kemangkiran kerja melalui absensi. Absensi di PT. SPL terbagi kedalam dua bagian yaitu *losttime* dan *lostsday*. *Losttime* adalah waktu kerja yang hilang karena izin meninggalkan pekerjaan dengan toleransi 0,08 %, sedangkan *Lostday* adalah tidak masuk kerja karena cuti,

izin dan sakit dengan tingkat toleransi 1%. Adapun permasalahan yang muncul terdapat dalam *losttime*. Berikut adalah data *losttime* PT SPL.

Tabel 1. 2
Presentase Efisiensi Jam Kerja (*Losttime*) Perusahaan

BULAN	Target Efisiensi (%)	Pencapaian Efisiensi (%)	Toleransi Lost Time (%)	Pencapaian Lost Time (%)
Jan-22	99.92	99.90	0.08	0.10
Feb-22	99.92	99.88	0.08	0.12
Mar-22	99.92	99.88	0.08	0.12
Apr-22	99.92	99.92	0.08	0.08
May-22	99.92	99.94	0.08	0.06
Jun-22	99.92	99.89	0.08	0.11
Jul-22	99.92	99.94	0.08	0.06
Aug-22	99.92	99.91	0.08	0.09
Sep-22	99.92	99.89	0.08	0.11
Oct-22	99.92	99.89	0.08	0.11
Nov-22	99.92	99.84	0.08	0.16
Dec-22	99.92	99.91	0.08	0.09
Rata – rata		99.90		0.10

Sumber : *Data Losttime PT. SPL 2022*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa persentase *losttime* paling tinggi yaitu terjadi pada bulan November sebesar 99,84% dengan persentase pencapaian lost time 0,16%. Jika di rata-rata kan pencapaian

Lirih Meilani Putri, 2024

PENGARUH KOMUNIKASI INFORMAL ATASAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DIVISI PRINTING PT. SPL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

losttime pada tahun 2022 melebihi batas toleransi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 0,08 % dengan persentase 0,10%. Tingginya tingkat *losttime* yang belum memenuhi target efisiensi perusahaan mengindikasikan adanya masalah mengenai belum optimalnya kepuasan kerja yang cukup serius dan tentunya hal ini akan menyebabkan terganggunya aktivitas produksi dan menghambat target perusahaan jika dibiarkan tanpa adanya penanganan yang baik. Adapun tingkat *turnover* yang cukup tinggi dan pencapaian *losttime* yang melebihi batas toleransi mengindikasikan belum optimalnya kepuasan kerja karyawan.

Sampai saat ini peneliti menemukan beberapa penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa “komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan” (Wirawan & Sudharma, 2015; Seidy, et al., 2018; Putra & Mujiati, 2015). Namun penelitian Wakhyuni & Andika (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan paparan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Informal Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Divisi *Printing* PT. SPL “**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian yang peneliti lakukan ini adalah adanya permasalahan mengenai komunikasi informal atasan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan PT. SPL belum optimal.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi informal atasan pada bagian divisi *printing* PT. SPL?

2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian divisi *printing* PT. SPL?
3. Apakah faktor komunikasi informal atasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian divisi *printing* PT. SPL?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai **“Pengaruh Komunikasi Informal Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Divisi *Printing* PT. SPL “**

Secara khusus, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk melihat gambaran komunikasi informal atasan pada bagian divisi *printing* PT. SPL
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian divisi *printing* PT. SPL
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi informal atasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian divisi *printing* PT. SPL

1.4 Kegunaan Penelitian

Apabila tujuan penelitian ini telah tercapai maka diharapkan penelitian ini dapat berguna secara teoritis maupun secara praktis. Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh komunikasi informal atasan terhadap terbentuknya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pustaka untuk penelitian-penelitian berikutnya.

2. Manfaat Empirik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT. SPL dalam meningkatkan komunikasi informal atasan sehingga kepuasan kerja karyawan terlaksanakan secara optimal.