

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sebuah tempat atau wadah yang sengaja dibangun oleh dua orang atau lebih yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Berjalannya roda organisasi tidak terlepas dengan Sumber Daya Manusia yang handal dan kritis . Sehingga dengan adanya Sumber Daya Manusia yang bagus, maka apa yang direncanakan dalam suatu organisasi akan berjalan dengan efektif dan efisien . Sumber Daya Manusia merupakan suatu sistem, , potensi atau keahlian tertentu yang mampu memecahkan masalah ataupun menjawab persoalan yang berkaitan dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Produktifnya kinerja kerja para karyawan harus memiliki rasa nyaman dengan pekerjaannya yaitu melalui kepuasan kerja. Yang dimana kepuasan tersebut adalah melalui pekerjaan itu sendiri, bahwa karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya.

Perkembangan usaha dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan , Karena unsur manusia merupakan faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja organisasi. Untuk mendukung keberhasilan organisasi budaya organisasi sangat penting untuk menumbuhkan citra organisasi yang merupakan untuk memberikan identitas yang berbeda dengan organisasi yang lain. Satu sisi budaya organisasi, kepuasan kerja dan komunikasi interpersonal juga kunci utama untuk mengembangkan relasi dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Hitanggaling & Ritonga (2018) mereka bertugas dan bertanggungjawab atas mati hidupnya organisasi,

maka keberhasilan sebuah organisasi dalam kehidupannya akan ditentukan oleh bagaimana orang-orang didalamnya saling bekerjasama, dan atau dengan berbagai pihak lain diluar organisasi tersebut.

Organisasi yang ditunjangi dengan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan teliti bisa merubah tubuh organisasi secara keseluruhan serta mampu mempertahankan eksistensinya ditengah persaingan. Pegawai yang bisa memberisuatu perubahan dalam organisasi akan berawal dari kepuasan kerja yaitu dari lingkungan kerja, motivasi, gaji dan promosi jabatan. Ini merupakan aset dasar untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan. Dampak dari kepuasan kerja akan memberikan kemajuan bagi organisasi begitupun sebaliknya ketika pegawai tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan rendahnya produktivitas kerja itu sendiri. Kepuasan kerja menurut Locke dalam Sunarta (2019) meliputi aspek afektif, kognitif, dan perilaku. Locke menggambarkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipresepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*.)

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya secara luas, Robbins & Judge. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan, Ardana & Putra (2016) Berdasarkan definisi kepuasan kerja diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan pegawai merasa semangat dalam lingkungan kerja dan mengalami peningkatan dalam persatasi.

Menurut Edwin B. Fillipo dalam Mangkunegara (2017:145) berpendapat bahwa "*communication is the oct of inducing other to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer*" Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan dengan pembicara atau penulis penyampaian ide menggunakan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka., dan lain-lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2016), yang dimaksud dengan komunikasi adalah pengirim dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Berdasarkan definisi komunikasi Interpersonal maka penulis menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah sebuah proses yang terjadi antara dua orang atau lebih dengan dilakukan pendekatan emosional secara terbuka yang bertujuan untuk bertukar cerita dan menyampaikan informasi dengan feedback yang mana diantara individu merasa puas dengan pesan yang disampaikan.

Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang dianut secara bersama yang berdasarkan musyawarah. Adanya budaya organisasi untuk memperkuat tim dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Berjalan efektif kegiatan dalam organisasi tidak berjalan dengan lancar tanpa adanya kerjasama tim. Organisasi yang ditunjangi dengan budaya organisasi yang baik apa yang direncanakan akan tercapai. Budaya organisasi merupakan identitas suatu organisasi serta sekaligus merupakan tamen penahan terhadap pengaruh budaya luar yang tidak sesuai, Mulyadi (2015). Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkitan semangat yang paling berpengaruh dalam menentukan perilaku karena dapat membantu para pegawai melakukan pekerjaanya dengan lebih baik, Rachmayanti

(2018) . Berdasarkan defenisis budaya organisasi diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi budaya organisasi adalah seprangkat aturan, nilai dan norma yang dianut secara bersama untuk menciptakan rasa solidaritas dan kemudahan pekerjaan demi tercapainya visi-misi organisasi. Terwujudnya kemajuan dalam organisasi tidak terlepas dari komunikasi yang baik, terbuka dan berempati terhadap sesama terlebih khusus dalam interaksi antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk menciptakan rasa puas anatar sesama.

Adapun permasalahan yang ditemukan oleh peneliti pada Dinas perhubungan provinsi jawa timur yaitu kurangnya keterbukaan antara sesama pegawai sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan latar belakan masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang diatas penulis dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?
3. Apakah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis atau peneliti
Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan tentang budaya organisasi
2. Bagi internal instansi
Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan informasi maupun solusi mengenai hambatan dalam organisasi yaitu dengan cara pendekatan emosional, terbuka, memberi motivasi dan budaya organisasi yang baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Melalui penelitian ini para peneliti dapat mendapatkan gambaran yang berkaitan dengan langkah-langkah dalam penulisan skripsi maupun tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja