

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan pada setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan para karyawan dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Selain itu keberhasilan perusahaan juga berkaitan dengan sikap kompetensi yang tinggi serta kemampuan yang baik yang dimiliki karyawan.

Menurut Koesmono dalam Yunsepa (2018:45) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Sedangkan menurut Suryaningsih dalam Putra dan Adnyani (2019:2015), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan, dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan. Komunikasi

sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja.

Dalam Wulandari dkk (2018:242) Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam Aoliso dan Lao (2018:9) Dalam Lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hurley et al dalam Prassetiawan dan Triyani (2018:45) Lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan bagi kepuasan kerja

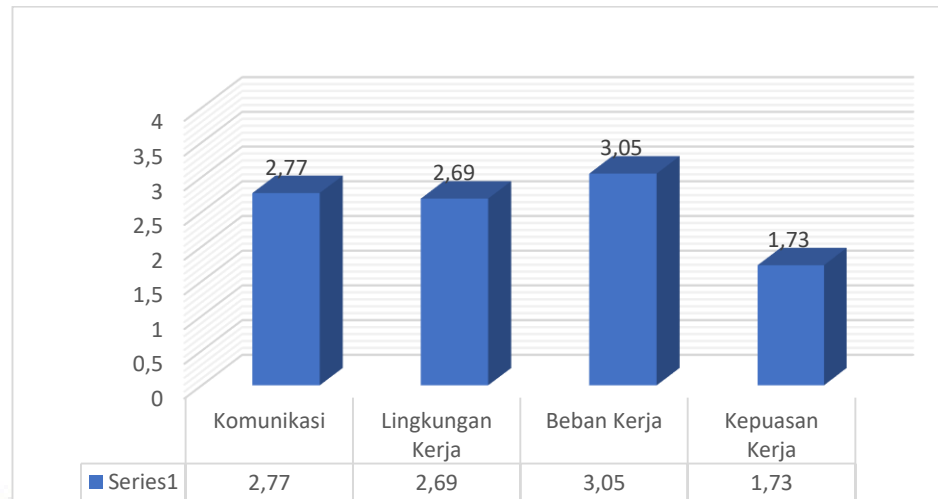
karyawan, sehingga lingkungan kerja karyawan memiliki efek yang kuat terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mustapha dalam Wahyuni dan Irfani (2019:2) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya karyawan lebih puas terhadap pekerjaan ketika beban kerja yang mereka dapatkan lebih rendah. Sedangkan dalam Novita dan Kusuma (2020:165) Beban kerja yang sedikit tentunya akan menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan.

PT. Kreasicipta Aksesdasisindo merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak di bidang jasa infrastruktur jaringan, *IT support system*, jasa maintenance dan juga penjualan produk produk untuk cable system, perangkat *IT support* dan lainnya. Dibentuk untuk memenuhi kebutuhan system jaringan dan juga berfokus penyediaan *system* kabel terstruktur dan infrastuktur jaringan di Indonesia yang sampai saat ini teknologi semakin berkembang.

Berdasarkan data observasi dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20 karyawan tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo. Berikut adalah diagram yang menunjukkan penerapan komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja,

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo dapat dilihat pada gambar 1.1 :



Sumber: Data diolah peneliti 2021

Gambar 1.1
Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh

Dari grafik diatas, dapat diperoleh hasil tanggapan responden komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan rata-rata keseluruhan tanggapan responde halaman 49. komunikasi sebesar 2,77 yang berarti penerapan komunikasi yaitu baik, tanggapan responden untuk lingkungan kerja sebesar 2,69 menunjukkan penerapan lingkungan kerja yaitu baik, dan tanggapan responden untuk beban kerja sebesar 3,05 menunjukkan beban kerja yang tinggi, kemudian tanggapan responden untuk kepuasan kerja karyawan sebesar 1,73 artinya responden menyetujui bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo sangat tidak puas, namun kepuasan kerja karyawan tersebut masih bisa ditingkatkan lagi mengingat dari data grafik diatas dengan

demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat gap antara komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta”**

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Kreasicipta Aksesdasisindo adalah sebagai berikut :

1. Komunikasi tinggi , tetapi ketidakpuasan kerja pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.
2. Lingkungan kerja baik, tetapi ketidakpuasan kerja pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.
3. Beban kerja tinggi, tetapi ketidakpuasan kerja pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo.
4. Ketidakpuasan kerja karyawan pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo yang harus diperbaiki oleh perusahaan .

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan

penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas komunikasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Populasi pegawai tetap pada PT. Kreasicipta Aksesdasisindo sebanyak 75 orang.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberi jawaban atas permasalahan yang ada, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ?
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja ?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pemahaman tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau landasan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan memberi masukan atau inspirasi untuk menerapkan hasil penelitian dalam melaksanakan pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan gambaran dan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai dasar pertimbangan agar dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan/instansi yang terkait dengan budaya organisasi dan stres kerja hubungannya dengan kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman, wawasan, dan menambah pengetahuan agar dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.