

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

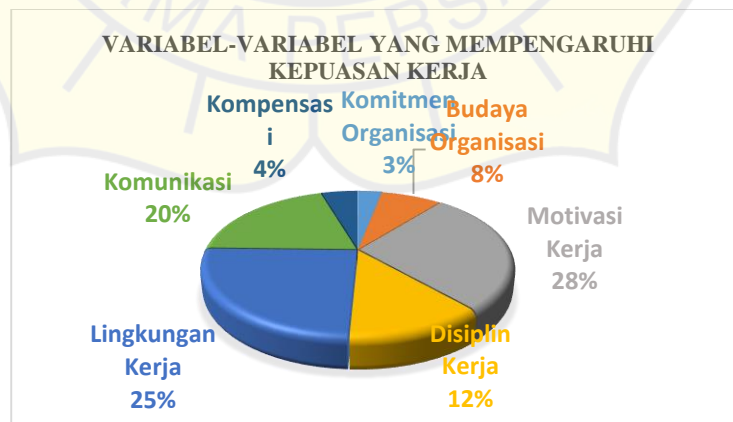
Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk dapat mencapai tujuan dan sasaran sesuai dengan apa yang telah di tentukan. Di era persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat sekarang ini. Untuk dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi. Maka dibutuhkan sumber daya manusia yang baik, salah satu sumber daya yang penting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor penentu keberadaan dan berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, maka dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal. Menyadari hal tersebut maka perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas yakni sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinatif, oleh karna itu manajemen sebuah perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat mengelola serta memperhatikan sumber daya manusia dengan baik. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan lebih semangat bekerja, mempunyai perasaan yang nyaman terhadap apa yang ada disekitarnya dan sebaliknya.

Dalam suksesnya suatu perusahaan manajemen sumber daya manusia adalah hal terpenting seperti pendapat Mangkunegara (2017 : 2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Beberapa upaya dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi dalam bekerja yang didukung dengan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan lingkungan kerja yang kondusif serta komunikasi yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagian besar perusahaan pasti pernah mengalami penurunan kinerja akibat pengaruh kepuasan kerja. Seperti halnya pada PT. Unie Sarana Mandiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) PT.Unie Sarana Mandiri terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari kurang puasnya karyawan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan ditemukan masalah yang berhubungan dengan timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan PT.Unie Sarana Mandiri dilihat dari perilaku karyawan yang kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Perlunya diketahui variable-variabel yang mempengaruhi karyawan PT.Unie Sarana Mandiri mengenai kepuasan kerja, maka untuk mendukung hasil penelitian diperlukan penelitian pendahuluan terhadap 20 orang karyawan PT.Unie Sarana Mandiri mengenai variable-variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja. Berikut presentase variable-variabel pengaruh Kepuasan Kerja pada karyawan PT.Unie Sarana Mandiri :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1 Variabel – Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

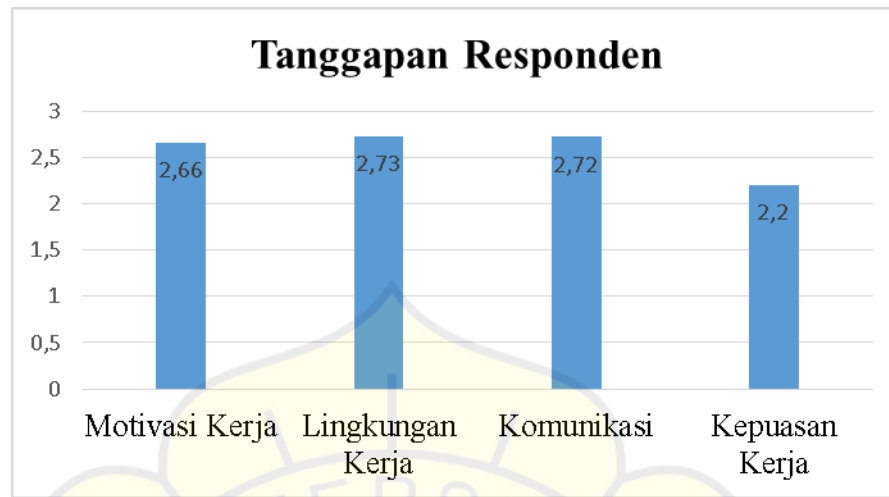
Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisioner kepada 20 karyawan PT. Unie Sarana Mandiri mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, diketahui bahwa 3 variabel terbanyak adalah motivasi kerja 28% untuk karyawan yang memilih motivasi kerja, untuk variabel lingkungan kerja 25% karyawan yang memilih lingkungan kerja, dan variabel komunikasi 20% karyawan memilih komunikasi. Dengan demikian variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi adalah variabel yang paling berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Unie Sarana Mandiri.

Motivasi adalah suatu dorongan bagi karyawan untuk lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Motivasi juga dapat mempengaruhi efektivitas seorang manajer kemampuan seorang manajer untuk mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi yang lebih baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan / semangat kerja / pendorong semangat kerja. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya. Karena lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan dalam melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman dan komunikasi menurut Effendy (2017:6) merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat

menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu. Dengan demikian komunikasi dapat di artikan sebagai penyampaian suatu informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan tetapi juga simbol atau lambang agar dapat dimengerti dan memberikan ketepatan, kejelasan, konteks serta budaya yang baik dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Perusahaan dapat menerapkan komunikasinya dengan secara baik juga , sehingga dengan penerapan komunikasi yang baik dalam setiap perusahaan anggota dapat berkerja secara maksimal maka dari itu sangat penting dan harus diterapkan.

Fenomena yang sering terjadi yakni kinerja suatu perusahaan yang sedang baik, namun dapat menurun oleh karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan, tidak semua karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan.

Dari beberapa penjelasan terkait variabel yang mempengaruhi kepuasan karyawan , maka lebih lanjut penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebar kuesioner prasurvey kepada 20 orang karyawan PT. Unie Sarana Mandiri sebagai data observasi awal dengan menyebarkan berupa kuisisioner mengenai dimensi Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Unie Sarana Mandiri . Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.2

Grafik Tanggapan Responden Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja pada PT.Unie Sarana Mandiri

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulisan , dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai Motivasi Kerja rata-rata sebesar 2,66 artinya baik, ini berarti bahwa karyawan di PT.Unie Sarana Mandiri memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Untuk interpretasi nilai lingkungan kerja rata-rata sebesar 2,73 yang artinya baik, ini berarti PT. Unie Sarana Mandiri memiliki lingkungan yang baik. Sedangkan untuk interpretasi komunikasi rata-rata sebesar 2,72 yang artinya baik , ini berarti karyawan di PT.Unie Sarana mandiri memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja dan untuk interpretasi kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,2 yang artinya rendah , ini berarti bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT.Unie Sarana Mandiri rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat gap/ permasalahan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu , penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja dan menetapkan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Unie Sarana Mandiri”**.



1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan PT.Unie Sarana Mandiri baik dan kepuasan kerja karyawan PT.Unie Sarana Mandiri rendah
2. Lingkungan kerja baik tetapi tingkat kepuasan karyawan PT.Unie Sarana Mandiri dalam bekerja rendah
3. Komunikasi antara karyawan cukup baik tetapi kepuasan kerja karyawan PT.Unie Sarana Mandiri belum optimal

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian skripsi ini penulis membatasi permasalahan agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Maka batasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja, Komunikasi , dan Kepuasan Kerja Karyawan. Sedangkan responden yang di jadikan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT. Unie Sarana Mandiri pada bagian IT service dan PSG.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unie Sarana Mandiri ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Unie Sarana Mandiri ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unie Sarana Mandiri?

4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unie Sarana Mandiri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ditetapkan, tujuan penelitian dari diadakannya penelitian “ Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan “ adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja , lingkungan kerja , dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Unie Sarana Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unie Sarana Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Unie Sarana Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unie Sarana Mandiri.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat ,yakni manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi di dalam perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berkenaan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi kerja , lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

a. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat memberikan reputasi yang baik dan keuntungan bagi perusahaan.

b. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unie Sarana Mandiri. Dan menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman

