

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi suatu perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia yang aktif, kreatif, dan inovatif untuk menghadapi persaingan dan tantangan yang ketat dalam dunia bisnis. Persaingan di dunia bisnis dalam era globalisasi ini membutuhkan roda penggerak yang menjalankan aktivitas di perusahaan serta untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Afiyah, et al. (2017:21) menjelaskan bahwa karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi.

Wuwungan, et al. (2017:334) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang penting bagi suatu organisasi. Dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik karena mengelola sumber daya manusia adalah salah satu kunci sukses sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam mengelola karyawan, manajemen sumber daya manusia bertugas sebagaimana meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam kepuasan kerja. Vahera dan Onsardi (2017:24) menjelaskan seorang karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan senang. Dan sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan melakukan pekerjaannya dengan rasa membosankan dan terpaksa. Sedangkan pendapat dari Robbins (2015:170) pekerjaan adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, dan pendapatan yang mereka terima dan jumlah yang mereka terima harus sesuai dengan apa yang seharusnya mereka

menerima, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau *negative*.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2017:322) motivasi adalah serangkaian proses yang menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia menuju suatu tujuan. Terjadinya motivasi pada seseorang biasanya muncul ketika mereka merasa ingin mendapatkan sesuatu dan apabila suatu keinginan tersebut sudah didapatkannya, maka motivasinya akan menurun karena sudah mendapatkan hal yang diinginkannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Poniasih dan Dewi (2015) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saputra dan Adnyani (2019) senada dengan hasil penelitian tersebut, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan Bahri et al (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi adalah suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia, melalui pertukaran informasi, untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, dan berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu (Nofrion, 2016:2). Menurut (Naim, 2016:18) merumuskan komunikasi sebagai proses pernyataan antar manusia. Hal yang dinyatakan itu adalah pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan bahasa sebagai alat penyalurnya. Dalam bahasa komunikasi, pernyataan disebut sebagai pesan

(*message*). Orang yang menyampaikan pesan disebut komunikator (*communicator*). Sedangkan, orang yang menerima pernyataan disebut komunikan (*communicatee*). Tegasnya, komunikasi berarti proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan.

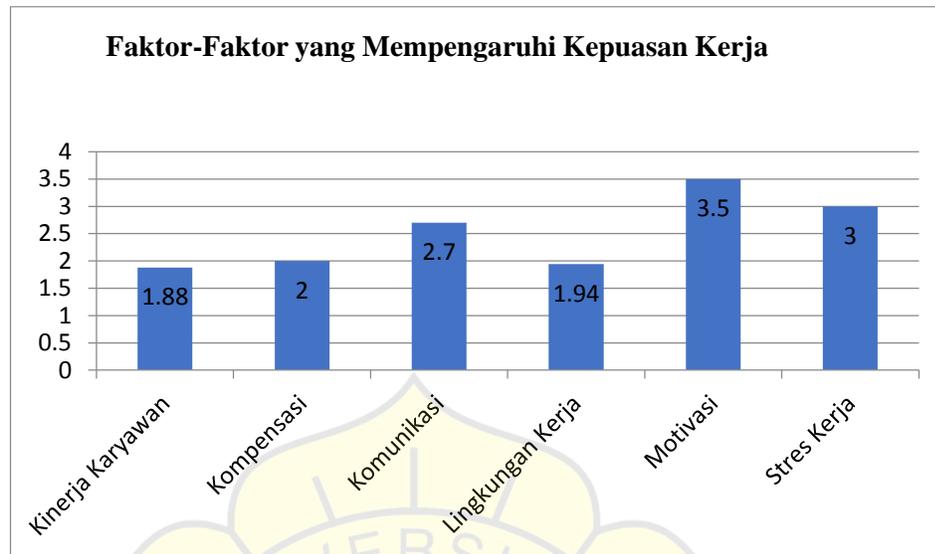
Menurut Nusran (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

Menurut Sinurat (2019:127) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang dapat menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan Menurut Wulantika (2017:5), Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti

kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif lagi. Untuk itu, perlu diperhatikan agar karyawan ataupun pegawai sebagai penunjang terciptanya produktivitas kerja dalam bekerja senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak ada unsur paksaan, Oleh sebab itu maka pegawai bekerja dengan perasaan senang sehingga akan tercipta kepuasan kerja para pegawai. Sangat sulit untuk mengetahui ciri-ciri kepuasan masing-masing individu.

PT. Peteka Karya Gapura (PKG) merupakan perusahaan yang tergabung dalam group PT. Pertamina Trans Kontinental (PTK) dan bagian dari PT Pertamina (Persero), yang bergerak dalam bidang penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja diantaranya pekerja (crew) laut, pekerja administrasi & operasional juga keamanan dalam bentuk outsourcing di lingkungan Marine, dan Oil & Gas PT Pertamina (Persero) PKG berdiri sejak tahun 1988 di Jakarta, saat ini telah menyediakan tenaga kerja pelaut (berbagai posisi, dan jenis kapal), pekerja operasional di lingkungan industry migas seluruh Indonesia.

Bedasarkan hasil wawancara perlu mengetahui variable variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura mempertimbangkan untuk pekerjaannya untuk mendukung temuan dan memerlukan penyaringan awal terhadap 38 karyawan PT. Peteka Karya Gapura menjelaskan variable yang mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut adalah variable variable yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Peteka Karya Gapura dan dijelaskan pada table 1.1



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

Gambar 1.1 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

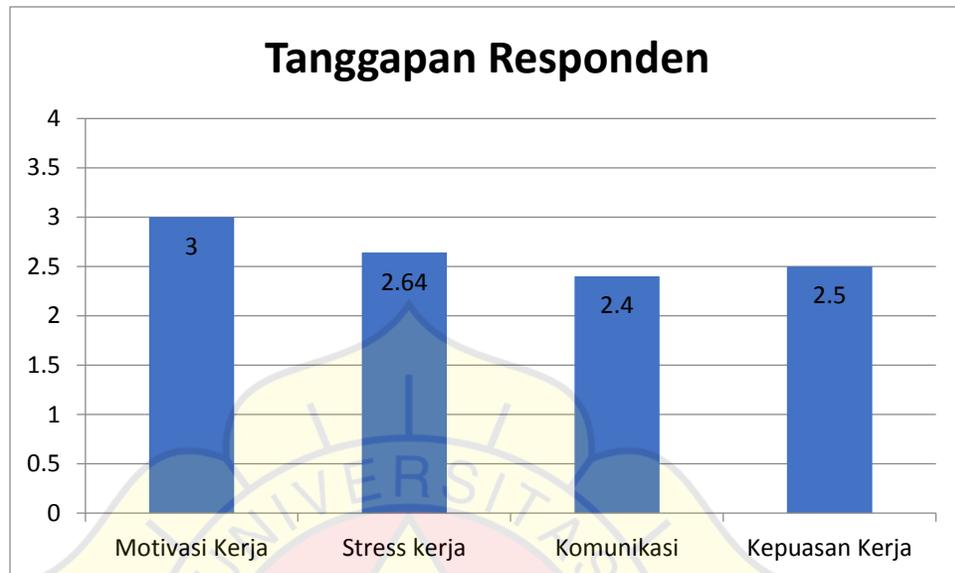
Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisisioner kepada 38 karyawan PT. Peteka Karya Gapura mengenai variable-variable yang mempengaruhi kepuasan kerja, diketahui bahwa variable kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 1,88 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, variable kompensasi memiliki nilai rata-rata 2,00 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang cukup rendah, variable komunikasi memiliki nilai rata-rata 2,75 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang cukup tinggi, variable lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 1,94 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang sangat rendah, variable motivasi memiliki nilai rata-rata 3,50 yang artinya variable tersebut memiliki nilai rata-rata yang sangat tinggi, variable stres

kerja kerja memiliki nilai rata-rata 3,00 yang artinya variable tersebut memiliki nilai yang cukup tinggi.

Dengan demikian variable motivasi kerja, stres kerja dan komunikasi kerja adalah variable yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Peteka Karya Gapura. Menurut Sinurat (2019:127) menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang dapat menciptakan suasana kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan Stres kerja menurut Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Dan Menurut Ngalimun (2017:20) komunikasi adalah proses pengiriman atau penyampaian berita atau informasi dari satu pihak ke pihak lain dalam usaha untuk mendapatkan saling pengertian.

Berikutnya penulis melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner penelitian pendahuluan kepada 38 karyawan PT. Peteka Karya Gapura merupakan data observasi pertama dari penyebaran kuesioner pada dimensi motivasi kerja, stres kerja dan komunikasi kerja yang berdampak pada kepuasan kerja PT. Peteka Karya Gapura Hasil pengolahan data dengan

menyebarkan kuesioner diuraikan pada gambar berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1.2

Grafik tanggapan responden Motivasi Kerja, Stres Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja pada PT. Peteka Karya Gapura

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai motivasi kerja rata-rata sebesar 3,00 yang artinya cukup tinggi, ini berarti bahwa karyawan di PT. Peteka Karya Gapura memiliki motivasi yang cukup baik. Untuk interpretasi nilai stres kerja rata-rata sebesar 2,64 yang artinya cukup rendah, ini berarti PT. Peteka Karya Gapura kurang puas dengan apa yang diberikan. Sedangkan untuk nilai interpretasi komunikasi rata-rata sebesar 2,40 yang artinya tidak baik, ini berarti komunikasi yang di berikan pada karyawan PT. Peteka Karya Gapura tidak

sesuai. dan untuk nilai interpretasi kepuasan kerja rata-rata sebesar 2,50 yang artinya sangat rendah, ini berarti bahwa karyawan PT. Peteka Karya Gapura belum sepenuhnya mengikuti aturan perusahaan.

Perlunya diketahui motivasi, komunikasi, dan stres kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Peteka Karya Gapura dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, maka berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM PT. Peteka Karya Gapura yang menggambarkan permasalahan kepuasan kerja karyawan adalah jenis pekerjaan, rekan kerja, kondisi kerja, serta pengawasan atasan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Dari keempat variabel tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMUNIKASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PETEKA KARYA GAPURA”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Tingkat motivasi karyawan pada PT. Peteka Karya Gapura cukup baik dan kepuasan kerja masih rendah.
2. Tingkat stres kerja karyawan pada PT. Peteka Karya Gapura cukup rendah dan kepuasan kerja rendah.
3. Tingkat komunikasi pada PT. Peteka Karya Gapura sangat baik dan kepuasan kerja rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Peteka Karya Gapura.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap komunikasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap komunikasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?

4. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap komunikasi kerja pada PT. Peteka Karya Gapura.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap komunikasi kerja pada PT. Peteka Karya Gapura.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Peteka Karya Gapura.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Peteka Karya Gapura.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Peteka Karya Gapura.

6. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi pada PT. Peteka Karya Gapura.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja melalui komunikasi pada PT. Peteka Karya Gapura.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diterapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan serta pengalaman terutama yang berkaitan dengan Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai PT. Peteka Karya Gapura. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau keinginan mengadakan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Peteka Karya Gapura. Serta menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.

