

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai organisasi perusahaan sangat diperlukan, agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan di dunia persaingan yang ketat.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berpera naktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya

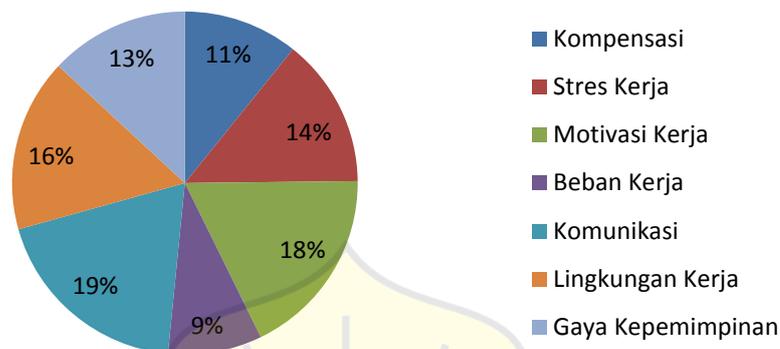
pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja.

PT. Mahakam Beta Farma merupakan usaha pertama Mahakam Group di industri farmasi, yang memproduksi produk farmasi terjangkau dengan standar kualitas internasional. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma, memberikan komunikasi berupa pesan yang efisien dari atasan, lalu memberikan motivasi kepada karyawan seperti pemberian *reward* yang memiliki respon positif terhadap perusahaan, dan mengadakan *sharing session*. Pemberian lingkungan kerja yang memadai kepada karyawan pun dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik pada karyawan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, maka penulis melakukan wawancara bersama Group Leader PT. Mahakam Beta Farma yang hasilnya bahwa terdapat masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari tantangan pekerjaan bagi setiap karyawan, selain itu fasilitas kerja yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment.

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuisioner mengenai variable apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma, dengan variable berupa Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Stress Kerja dan Beban Kerja.

Kuisisioner pra-survey diisi oleh 16 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut :



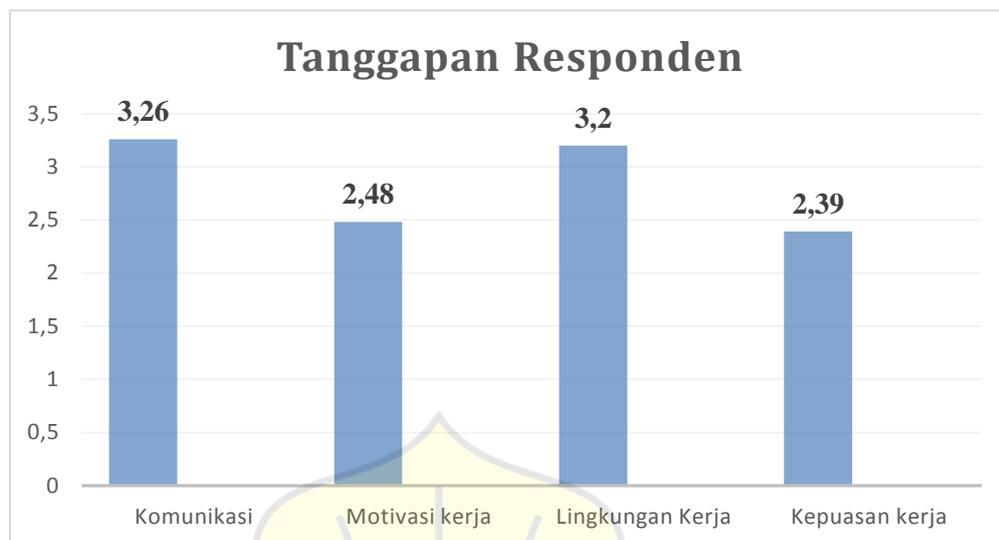
Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1 Diagram variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisisioner kepada 16 karyawan PT. Mahakam Beta Farma mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa ada tiga variabel tertinggi yang mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan yaitu faktor Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja.

Selanjutnya penulis juga melakukan penelitian awal dengan menyebarkan pra kuisisioner kepada 16 karyawan PT. Mahakam Beta Farma sebagai data observasi awal mengenai dimensi Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahakam Beta Farma.

Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran pra kuisisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2022

Gambar 1. 2 Grafik tanggapan responden mengenai pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Mahakam Beta Farma

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal dilakukan penulis, dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi nilai Komunikasi rata-rata sebesar 3,26 yang artinya cukup tinggi, ini berarti bahwa karyawan di PT. Mahakam Beta Farma memiliki komunikasi kepada atasan dan sesama karyawan yang cukup baik. Untuk interpretasi nilai Motivasi Kerja rata-rata sebesar 2,48 yang artinya cukup rendah, ini berarti karyawan PT. Mahakam Beta Farma kurang memotivasi diri untuk bekerja keras atas suatu pekerjaan untuk hasil yang memuaskan. Sedangkan untuk nilai interpretasi Lingkungan Kerja rata-rata 3,2 yang artinya sangat baik, ini berarti Lingkungan Kerja yang perusahaan berikan pada karyawan PT. Mahakam Beta Farma sudah sesuai. Dan untuk nilai interpretasi Kepuasan Kerja rata-rata sebesar 2,39 yang artinya sangat

rendah, ini berarti bahwa karyawan PT. Mahakam Beta Farma belum sepenuhnya dapat Kepuasan atau hasil yang memuaskan dalam suatu pekerjaan sesuai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang yang dikembangkan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah :

1. Penerapan komunikasi di PT. Mahakam Beta Farma tergolong sangat baik yang teridentifikasi pada Komunikasi non Verbal
2. Penerapan motivasi kerja di PT. Mahakam Beta Farma tergolong tidak baik yang teridentifikasi pada kebutuhan afiliasi
3. Penerapan lingkungan kerja di PT. Mahakam Beta Farma tergolong baik yang berdampak pada lingkungan fisik sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.
4. Kepuasan kerja di PT. Mahakam Beta Farma teridentifikasi rendah yang terdapat pada pekerjaan itu sendiri perlu ditingkatkan lagi mengingat terdapat ketidakcapaian indikator pada organisasi yang telah dijelaskan di latar belakang.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Bedasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah tentang “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mahakam Beta Farma". Kepuasan Kerja dipilih karena menjadi salah satu tolak ukur dalam kemajuan hubungan karyawan dengan perusahaan, apakah karyawan tersebut merasa puas di dalam pekerjaannya masing masing.

1.2.3. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahakam Beta Farma?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahakam Beta Farma?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mahakam Beta Farma?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mahakam Beta Farma.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja karyawan serta Kepuasan kerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak PT. Mahakam Beta Farma.

3. Secara akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja karyawan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

