

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ekonomi saat ini, perindustrian yang mencoba bertahan di pasar yang semakin kompetitif menghadapi tantangan baru dari akibat globalisasi ekonomi. Perusahaan dapat memanfaatkan keadaan ini untuk membuat berbagai produk atau jasa untuk memenuhi keinginan manusia. Kemajuan ekonomi menyebabkan persaingan sengit diantara pelaku usaha, terutama di industri bangunan *hardware*. Agar dapat bersaing dalam industri, setiap organisasi harus beroperasi dan sukses. SDM yang kompeten dapat mengembangkan kinerja dan efisiensi bagi perindustrian. Sumber daya manusia merujuk atas pegawai yang terlibat secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan dan operasi rencana perusahaan. Untuk memiliki karyawan yang dapat dipercaya dan berkualitas tinggi, perusahaan harus mengelola SDM nya.

Manajemen sumber daya manusia termasuk suatu rangkaian aktivitas instansi yang ditujukan guna menarik, meningkatkan serta menjaga karyawan yang baik. Sehingga, manajer mempunyai fungsi penting untuk membantu setiap individu pada industri agar menggapai target yang tergolong menentukan cara untuk membuat sumber daya manusia bekerja dengan baik. Karena SDM adalah aset yang sangat utama sehingga setiap perindustrian harus memilikinya. Perkembangan sebuah perindustrian berdasarkan SDM-nya.

SDM adalah komponen penting agar menggapai target perindustrian. Penggapaian target perindustrian bukan tergantung pada peran individu yang berkontribusi aktif serta sangat penting dalam seluruh aktifitas yang memenuhi keperluan dan kemampuan pekerja perusahaan. Pengelolaan serta pendayagunaan sumber daya yang terdapat dalam setiap orang dikenal sebagai SDM. Organisasi maupun perusahaan pastinya memerlukan SDM maupun pegawai untuk mencapai target dengan baik, sehingga sumber daya profesional sudah sebagai keperluan strategis bagi setiap perindustrian maupun instansi.

PT Paloma Hardware merupakan satu diantara *market leader* pada bisnis *hardware* bangunan secara spesialisasi atas 2 kelompok produk yaitu *Architectural Hardware & Sanitary Hardware*. Perusahaan yang bergerak di bidang *building material hardware*. PT Paloma Hardware merupakan perusahaan yang mempunyai visi serta misi yang sebagai landasan untuk perindustrian guna membentuk metode kompetisi bisnis yang hendak dilakukan agar mampu menggapai target kerja yang optimal. Jika karyawan mampu memperlihatkan produktivitas kerja yang maksimal dari masa ke masa, maka dapat membawa pengaruh baik untuk kesuksesan sebuah instansi dengan komprehensif maka memunculkan rasa kepuasan kerja untuk pegawai.

Kepuasan kerja menggambarkan anggapan suatu individu akan profesinya. Hal tersebut ditunjukkan melalui tindakan positif pegawai atas pekerjaannya serta setiap hal yang ditemuinya pada lingkungan kerja.

Pendapat Manda (2020:161) Kepuasan kerja merupakan apa yang didapat pegawai ketika menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan menimbulkan anggapan menyenangkan, memotivasi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila pegawai merasa belum puas menjadikan mereka nantinya malas saat melaksanakan tanggung jawabnya dan tidak mencapai tujuannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja suatu individu berdasarkan perbandingan dari harapan, kebutuhan atau setiap nilai yang telah diraih dari tugasnya. Suatu individu dikatakan puas apabila tidak terdapat perbandingan dari apa yang diinginkan secara anggapannya terhadap realita sebab ambang batas minimal keinginan sudah tercapai.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan wawancara tentang kepuasan kerja dengan menyebarkan pra *survey* penelitian terhadap 22 orang responden atau 20% dari total populasi yang berjumlah 110 karyawan PT Paloma Hardware yang menghasilkan bahwa karyawan PT Paloma Hardware mengalami kendala akan kepuasan kerja, aspek tersebut bisa ditinjau dari diagram yang telah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini :



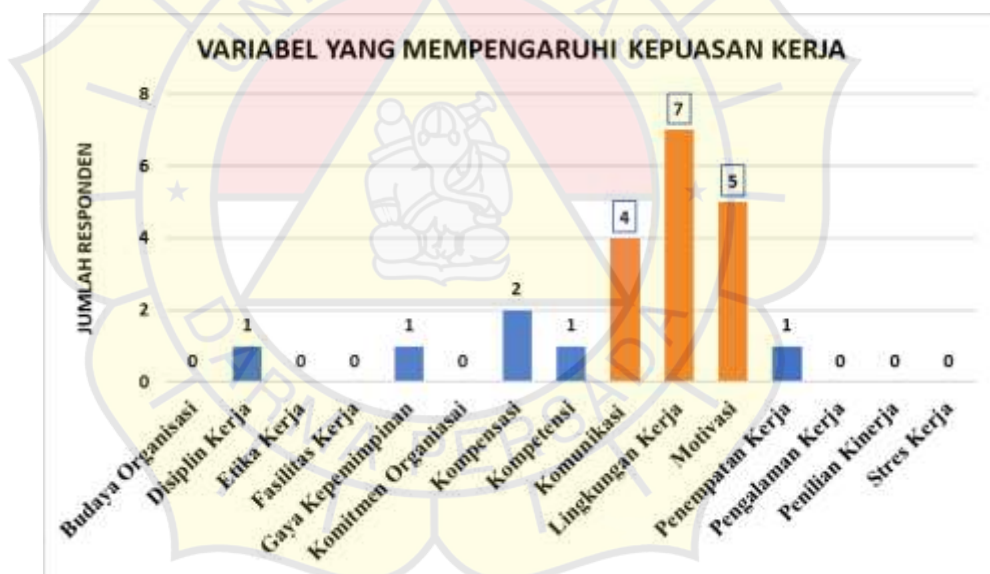
Sumber: Data diolah penulis 2024

Gambar 1. 1 Pra Survey Tanggapan Respoden Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan pra *survey* kepuasan kerja di gambar 1.1 menyatakan jika kepuasan kerja karyawan PT Paloma Hardware rendah, Mayoritas responden menjawab kepuasan kerja rendah karena terdapat masalah personal antar sesama karyawan, sehingga mengakibatkan terhambatnya komunikasi. Dengan demikian penulis terdorong guna melaksanakan penelitian serta menjadikan kepuasan kerja sebagai pokok masalah atau variabel *dependen*.

Seterusnya, penulis melaksanakan pra *survey* terkait variabel yang mempengaruhi persoalan kepuasan kerja. Berdasarkan Hamdan, et al. (2022:114) menyatakan bahwa variabel yang mendampaki kepuasan kerja merupakan lingkungan kerja, disiplin serta motivasi kerja, sedangkan peneliti lain seperti Dewi & David (2023:584) menyatakan bahwa variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja merupakan penilaian kinerja dan disiplin kerja, Firdaus, et al. (2024:4296) menyatakan bahwa variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja merupakan lingkungan kerja, pengalaman kerja serta kompensasi, Pally & Septyarini (2022:142) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi serta motivasi kerja, Nauval & Yusuf (2023:42) menyatakan jika variabel yang memberikan dampak kepuasan kerja yaitu komunikasi serta budaya organisasi, Basri & Razak (2023:385) menyatakan jika variabel yang memberikan dampak kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi serta budaya organisasi, Simarmata & Munthe (2024:5) menyatakan bahwa variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja

merupakan fasilitas kerja, Rahellea, et al. (2024:348) menyatakan bahwa variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja merupakan stres kerja, disiplin kerja serta kompetensi, Angga, et al. (2022:222) menyatakan bahwa variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja merupakan penempatan kerja serta Manda (2020:163) menyatakan bahwa variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja yaitu etika kerja serta stres kerja. Pra *survey* dilakukan terhadap 22 orang atau 20% dari populasi karyawan PT Paloma Hardware yang berjumlah 110. Berikut ini hasil pra *survey* yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Paloma Hardware :



Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1. 2 Variabel yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Secara demikian, hasil dari pra *survey* seperti gambar 1.2 mengenai setiap variabel yang memberikan pengaruh kepuasan kerja, dihasilkan bahwa 3 variabel terbanyak adalah Lingkungan Kerja sebanyak 7 responden,

variabel Motivasi sebanyak 5 responden dan variabel komunikasi sebanyak 4 responden.

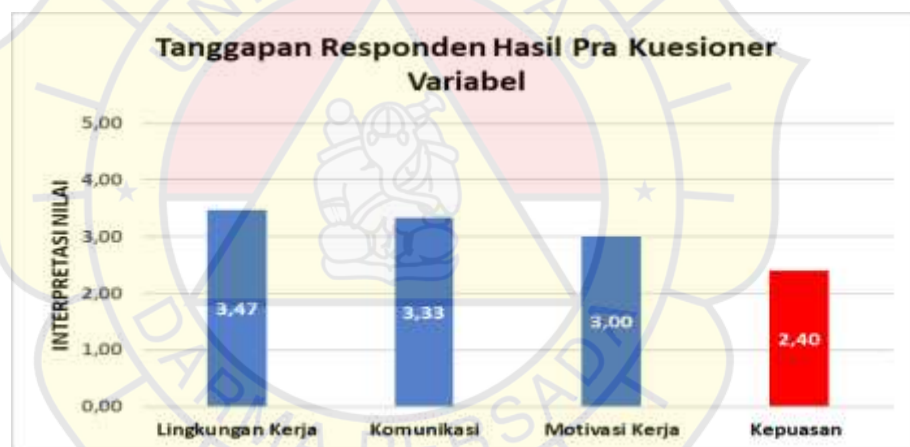
Lingkungan kerja termasuk aspek pertama yang memberikan pengaruh kepuasan kerja pegawai pada PT Paloma Hardware. Berdasarkan hasil wawancara didapati masalah dalam lingkungan kerja pada PT Paloma Hardware yaitu, kurangnya perlengkapan untuk menunjang pekerjaan seperti alat tulis kantor, penataan dokumen serta berkas-berkas yang penempatannya tidak sesuai posisinya disebabkan sedikitnya wadah penyimpanan berkas yang ada, menjadikan karyawan menyimpan dokumen dan berkas-berkas di atas meja sebab dalam wadah pengarsipan berkas telah penuh, aspek ini menjadikan ruang kerja akan penuh.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware yaitu Motivasi. Menurut Noviherni & Kristofeny (2023:19) Motivasi kerja adalah suatu keadaan untuk mendorong dan memotivasi secara internal dan eksternal secara keahlian serta kesanggupan yang dibutuhkan guna melaksanakan kegiatan guna mencapai hasil yang baik dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara didapati masalah dalam motivasi kerja karyawan di PT Paloma Hardware ialah kurangnya mendapatkan dukungan dan penghargaan atas tugas yang diberikan kepada karyawan PT Paloma Hardware.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware yaitu Komunikasi. Berdasarkan hasil wawancara didapati masalah dalam komunikasi karyawan di PT Paloma Hardware yaitu

karyawan tidak terlibat atau diabaikan sehingga mengurangi rasa terhadap organisasi, adanya intruksi yang kurang jelas sehingga memberikan dampak konflik kerja dan penurunan produktivitas pada kinerja karyawan PT Paloma Hardware.

Berdasarkan penjelasan mengenai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka penulis lebih lanjut melakukan penyebaran pra kuesioner kembali kepada 22 responden karyawan PT Paloma Hardware, Berikut temuan olah data berdasarkan pembagian angket itu diterangkan di gambar 1.3.



Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

Gambar 1. 3 Tanggapan Responden Pra Kuesioner Lingkungan Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan

Berdasarkan tabel data skala interpretasi nilai pada bab 3, gambar 1.3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai mean senilai 3,47 yang maknanya baik. Untuk variabel komunikasi mempunyai mean senilai 3,33 yang maknanya cukup baik. Bagi variabel motivasi kerja mempunyai mean sebesar 3,00 yang juga artinya cukup tinggi. Bagi variabel kepuasan

kerja mean senilai 2,40 yang artinya rendah. Ini berarti memang di PT Paloma Hardware kepuasan karyawan yang minim.

Berlandaskan temuan pra *survey* ini, bisa dinyatakan bahwa adanya persoalan kepuasan kerja yang diberikan pengaruh oleh motivasi kerja, lingkungan kerja serta komunikasi. Maka, penulis terdorong meneliti semakin lanjut terkait motivasi, lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja serta menetapkan judul penelitian ini ialah **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Paloma Hardware”**.

1.2 Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pemaparan latar belakang, jadi dapat diidentifikasi masalah yang ada pada karyawan PT Paloma Hardware. Permasalahan tersebut dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Lingkungan kerja baik, namun tingkat kepuasan kerja karyawan PT Paloma Hardware dalam bekerja rendah.
2. Komunikasi cukup baik, namun kepuasan kerja karyawan PT Paloma Hardware rendah.
3. Motivasi kerja karyawan PT Paloma Hardware cukup tinggi, namun kepuasan kerja karyawan PT Paloma Hardware rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Penelitian ini mempunyai sejumlah batasan masalah yang dikaji. Permasalahan pada penelitian yang diangkat dibatasi pada lingkungan kerja, komunikasi, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Sementara status karyawan kontrak sebagai responden pada penelitian ini ialah karyawan PT Paloma Hardware.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan pemaparan latar belakang, jadi sejumlah rumusan penelitian ini dapat dipaparkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan berikut ini:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Paloma Hardware?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Paloma Hardware?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware?

6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware?
7. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini bisa diuraikan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Paloma Hardware.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Paloma Hardware.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Paloma Hardware.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware.

7. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Paloma Hardware.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademik

Temuan penelitian ini diinginkan bisa sebagai sumber pembelajaran juga rujukan untuk penelitian berikutnya yang ingin membahas dari lingkup yang serupa serta dapat memperluas terkait pentingnya lingkungan kerja serta komunikasi akan kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja menjadi variabel *intervening* di PT Paloma Hardware.

2. Bagi PT Paloma Hardware

Temuan penelitian ini diinginkan mampu menghasilkan kontribusi ide serta sebagai sumber perbandingan untuk pemimpin saat memilih keputusan pada waktu mendatang berhubungan terhadap lingkungan kerja serta komunikasi pada kepuasan kerja pegawai secara motivasi kerja menjadi variabel *intervening* di PT Paloma Hardware.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu memperluas wawasan terutama yang berhubungan terhadap lingkungan kerja dan komunikasi pada kepuasan kerja pegawai secara motivasi kerja menjadi variabel *intervening* di PT Paloma Hardware.