

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang semakin maju pada saat ini memicu persaingan yang semakin ketat dari perusahaan. Dengan persaingan yang semakin ketat, tentu membutuhkan sumber daya manusia yang semakin berkemampuan baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan. Hal ini juga menuntut sumber daya manusia yaitu karyawan untuk memberikan keahlian dan kemampuan terbaik dalam menjalankan pekerjaan mereka. PT. Alfa Scorpii merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor bermerek YAMAHA. Adapun produk jenis sepeda motor *Matic*, *Maxi Yamaha*, *Naked Bike*, *Sport* dan *Offroad*. Sebagai salah satu merek yang sangat diminati yaitu *Yamaha Mio*, *Soul GT*, *Yamaha NMAX* dan *Fino*. Pemasaran dilakukan melalui *dealer* Yamaha Cabang Adam Malik yang juga melayani *service* sepeda motor resmi Yamaha. Target pemasaran produk yaitu masyarakat kota Medan dan sekitarnya.

Kepuasan kerja adalah konsekuensi dari harapan karyawan saat menyelesaikan pekerjaan di organisasi. Pada saat ini korporasi melihat adanya penurunan kepuasan kerja karyawan yang terbukti dengan banyaknya pergantian karyawan yang terjadi pada tahun 2018-2020.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan

Tahun	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Resign
2018	240	28 orang
2019	238	31 orang
2020	232	35 orang

Sumber: PT Alfa Scorpii (2018-2020)

Penurunan kepuasan kerja terlihat dari karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Karyawan yang mengundurkan diri memberikan alasan bahwa kepuasan kerja mereka belum sesuai yang diharapkan karena masalah pada pemberian kompensasi, jam kerja, budaya pekerjaan dan lainnya.

Komunikasi merupakan bagian pertukaran informasi di dalam karyawan untuk membangun hubungan dalam pekerjaan. Pada PT. Alfa Scorpii, komunikasi yang ada diantara karyawan belum terjalin dengan baik karena masih sering terjadi penyampaian informasi yang tidak lengkap, lalu karyawan sering bekerja tanpa menyampaikan hal yang menyangkut pekerjaan dengan rekan kerja, selain itu pada sifat karyawan yang tidak cocok dengan karyawan lain, tidak mau mendengarkan pendapat dan sering terjadi salah persepsi memperlihatkan bahwa komunikasi yang terjalin diantara karyawan belum berjalan baik.

Disiplin kerja merupakan ketaatan karyawan dan kesediaan karyawan dalam mengikuti setiap peraturan yang berlaku di perusahaan. Pada PT. Alfa Scorpii, masalah disiplin kerja, karyawan belum mampu dalam memenuhi disiplin yang ada di perusahaan seperti terlambat masuk kerja tanpa alasan jelas, tidak hadir tanpa izin dan tidak memberikan surat sakit, tidak berpakaian rapi, makan ketika jam kerja, tidak mengumpulkan laporan harian tepat waktu. Berbagai pelanggaran kerja memperlihatkan bahwa karyawan belum mampu dalam bekerja dengan disiplin.

Motivasi karyawan merupakan bentuk semangat kerja yang menjadi pendorong dalam menjalankan pekerjaan. Pada PT. Alfa Scorpii Karyawan yang bekerja kurang termotivasi dalam bekerja disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diterima, lingkungan kerja yang tidak cocok, tidak adanya kenaikan jabatan dan tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang unggul. Hal ini membuat karyawan kurang memiliki motivasi di dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang penelitian, maka penulis bermaksud melakukan penelitian “**Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpil Medan.**”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Komunikasi antara karyawan tidak berjalan baik dan membuat kesalahan dalam menjalankan pekerjaan
2. Disiplin kerja karyawan yang tidak dijalankan dengan baik sehingga pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan.
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan karena tidak adanya pendorong semangat dalam bekerja.
4. Kepuasan kerja karyawan yang belum tercapai terlihat dari tingginya *turnover* dari karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Alfa Scorpil.?
3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil ?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Alfa Scorpil untuk lebih memperbaiki komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S- 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi PT. Alfa Scorpil
Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Pemasaran khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alfa Scorpil.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan variabel penelitian yang sama.

1.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi penelitian, peneliti mencantumkan beberapa penelitian terdahulu. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yang telah dirangkum dalam bentuk tabel

Tabel I.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi dan Sampel	Hasil penelitian
Yunus (2016)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Bumi Berjaya Motc	X1 = Komunikasi X2 = Disiplin X3 = Motivasi Y= Kepuasan Kerja	Populasi= 38 orang	Uji F Komunikasi, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Uji t Komunikasi, disiplin dan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Chandra (2020)	Pengaruh Kepuasan, Komunikasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpii Medan	X1 = Kepuasan X2 = Komunikasi X3 = Pengawasan Y= Kinerja	Populasi= 113 orang	Uji F Kepuasan, komunikasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Uji t Kepuasan, komunikasi dan pengawasan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja
Yustiana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, Motivasi, Upah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dealer PT Putra Utama Motor Cabang Sukoharjo	X1=Lingkungan Kerja X2 = Kedisiplinan X3 = Motivasi Y=Kepuasan Kerja	Populasi = 50 orang	Uji F Lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Uji t Lingkungan kerja, kedisiplinan dan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Sumber: Penelitian Terdahulu

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2012:229), komunikasi digunakan untuk membina persahabatan, kepercayaan antar sesama, dan persahabatan di dalam suatu organisasi.

Menurut Priansa (2016: 293), kepuasan komunikasi terkait pekerjaan dapat diukur sebagian melalui komunikasi. Karyawan lebih mampu memahami tanggung jawab mereka dan segala sesuatu yang terjadi di dalam bisnis jika ada komunikasi internal yang efektif.

Robbins dan Judge (2017:224) menegaskan bahwa komunikasi di dalam kelompok adalah sarana utama di mana anggota mengekspresikan kebahagiaan dan ketidakpuasan.

Menurut pendapat para ahli, komunikasi adalah kontak antar pekerja dimana mereka mengkomunikasikan informasi untuk membantu pekerjaan.

1.7.2 Indikator Komunikasi

Menurut Umam (2012: 229-230), indikator komunikasi yaitu:

1. Kejelasan (*clarity*), bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan (*accuracy*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat.
3. Konteks (*contex*), bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur (*flow*), keruntutan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.

5. Budaya (*culture*), aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata karma atau etika.

1.7.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2012:203) kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari kerja maka kedisiplinan pegawai baik.

Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai dari pekerjaan, maka disiplin pegawai rendah.

Menurut Suhariadi (2013: 175), kedisiplinan adalah tingkat kesetiaan seorang pegawai atau staf sebagai bawahan berdasarkan kesadaran dan tanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya secara rasional, hati-hati, dan tertib.

Menurut Yumhi (2021). Disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Di sisi lain, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesadaran yang dimiliki seseorang dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

1.7.4 Indikator Disiplin

Menurut Suhariadi (2013:175), menjelaskan elemen dalam disiplin kerja yaitu:

1. Kode etik
2. Pengetahuan tentang hukuman disiplin
3. Cepat respon
4. Prosedur banding
5. Memastikan disiplin adil

1.7.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2016: 62), terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Adalah bijaksana bagi pengusaha untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga mereka berpotensi meningkatkannya.

Menurut Bahri dan Nisa (2017), motivasi merupakan faktor yang memotivasi mereka yang mendorong semangat kerja karyawan. Mereka yang memiliki motivasi tinggi juga akan menikmati tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Parimita (2018). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan menerima kompensasi yang sepadan dengan usahanya akan menghasilkan kepuasan karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya akan mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah upaya memberikan dorongan dalam rangka mendorong semangat kerja.

1.7.6 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2016:18), indikator dari motivasi kerja yaitu:

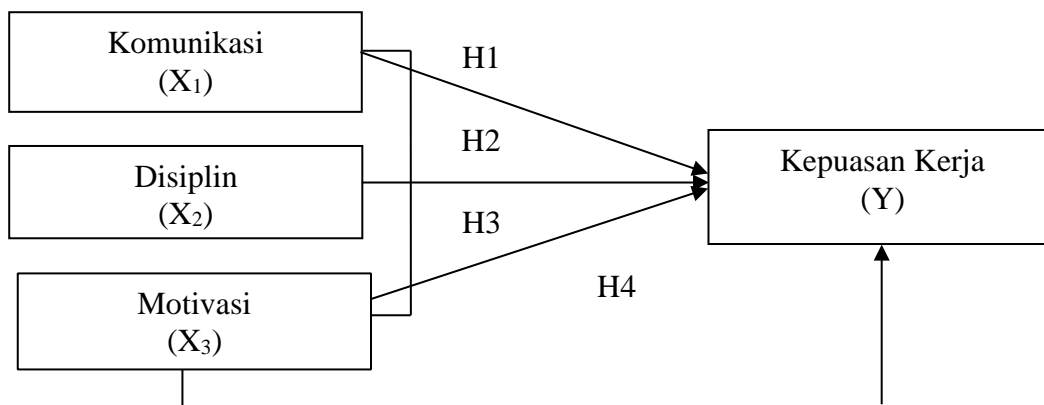
1. Kondisi kerja
2. Fasilitas kerja
3. Prestasi kerja
4. Pengakuan dari atasan
5. Pekerjaan itu sendiri

1.7.7 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison dkk (2016:214-215), kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, di antaranya adalah:

1. Kepemimpinan
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
3. Kebijakan manajemen
4. Kompensasi
5. Penghargaan
6. Suasana Lingkungan

1.8 Kerangka Konseptual



Gambar II.1
Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara dari masalah penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.

H2: Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alfa Scorpii.

H4: Komunikasi, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Alfa Scorpii.