

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

PT Horti Jaya Lestari Dokan adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pertanian yang mengembangkan pertanian dataran tinggi tanah Karo. Perusahaan ini mengekspor sayuran hidroponik dan menjualnya ke pasar baik domestik maupun manca negara. Dikarenakan oleh pandemi, perusahaan diharuskan mengubah peraturan dengan menerapkan protokol kesehatan agar tidak terjadi kerumunan yang dapat meningkatkan resiko penularan virus Covid-19. Peraturan ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena para karyawan akan semakin susah dalam menjalankan pekerjaanya disebabkan semakin banyak peraturan bahkan sampai harus ada karyawan yang dirumahkan. Jam kerja yang dibatasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dapat mempengaruhi gaji karyawan.

Di dalam perusahaan kepuasan kerja sangat dibutuhkan sebab dengan adanya kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan terindikasi menurun terlihat dari banyaknya karyawan yang mengundurkan diri, SOP yang menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, tingkat absensi yang rendah, tidak adanya hari libur, beban kerja yang diberikan perusahaan cukup berat dan tidak sesuai dengan gaji yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Selain itu, perbedaan nilai gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda-beda yang membuat sebagian karyawan berpenganggapan itu menjadi sebagai sebuah masalah dalam kinerja karyawan. Gaji dan tunjangan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ekspektasi pada umumnya, karyawan hanya akan mendapat gaji sesuai dengan sebanyak apa yang dikerjakan sehingga akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dan stress. Salah satu hasil panen dari PT Horti Jaya Lestari Dokan sangat tidak stabil, terjadi penurunan produksi dan tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan ini merupakan suatu masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Motivasi karyawan masih kurang dapat dilihat dari tidak adanya naikan jabatan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjannya dengan baik dan tidak adanya tawaran kenaikan gaji. Komunikasi juga pada perusahaan ini masih kurang, atasan dan karyawan jarang bertemu dan saling tegur sapa dikarenakan jam kerja karyawan yang sangat padat sebaliknya sesama karyawan jugak tidak

terjalin dengan baik disebabkan karena suasana kerja, jarak atau lokasi kerja yang saling berjauhan.

Tabel 1. Hasil Panen Tomat Cherry Tahun 2021

Bulan	Target Produksi(kg)	Pencapaian (kg)	Persentase (%)
Januari	17.000	16.173	95.1%
Februari	17.000	12.286	72.2%
Maret	17.000	16.120	94.8%
April	17.000	16.110	94.7%
Mei	17.000	15.371	90.4%
Juni	17.000	10.742	63.1%
Juli	17.000	10.710	63%
Agustus	17.000	16.089	94.6%
September	17.000	14.174	83.3%
Oktober	17.000	12.711	74.7%
November	17.000	14.159	83.2%
Desember	17.000	14.866	87.4%

Sumber : PT Horti Jaya Lestari Dokan

Tabel 1 menunjukkan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai. Produksi terendah yaitu pada bulan Juli 2021 yaitu 10.710 kg (63%). Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan yang semakin menurun. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kepuasan kerja yang masih kurang terlihat dari karyawan yang merasa tidak puas dan stress dalam bekerja

2. Motivasi kerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari tidak adanya naikan jabatan dan tidak ada tawaran kenaikan gaji
3. Komunikasi yang kurang dapat dilihat dari rendahnya hubungan antara atasan dan bawahan
4. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari hasil panen perusahaan tahun 2021.

I.3 Rumusan Masalah

Dalam observasi ini berikut rumusan masalahnya:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi, komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan?

I.4 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan yang berdasarkan pada perumusan masalah, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan

I.5 Manfaat Penelitian

1. Untuk Peneliti: Sebagai sarana pembelajaran dan sebagai persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana.

2. Untuk Perusahaan PT Horti Jaya Lestari Dokan: Sebagai bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan.
3. Untuk Universitas Prima Indonesia: Untuk menambah wawasan mahasiswa dan menguji kemampuan mahasiswa yang akan melakukan penelitian dikemudian hari

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dkk (dalam Edison dkk, 2020 : 210), “kepuasan kerja ialah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaanya.”

Menurut Gibson dkk (dalam Edison dkk, 2020 : 213), indikator kepuasan kerja ada lima yaitu, upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia, dan rekan sekerja.

I.6.2. Teori Motivasi

Robert L.Mathis dan John H.Jackson (dalam Sudaryo dkk, 2018:63) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Sudaryo dkk, 2018:73) indikator motivasi ada tujuh yaitu: Kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

I.6.3. Teori Komunikasi

Menurut Wibowo (2014:242) untuk berkinerja secara efektif kelompok perlu menjaga beberapa kontrol atas anggota, merangsang anggota untuk melakukan, memberi kesempatan ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan.

Indikator yang digunakan pada variabel komunikasi (Mangkunegara, 2004:148) antara lain: pemahaman, kesenangan, sikap, tingkat hubungan antar individu, dan tindakan.

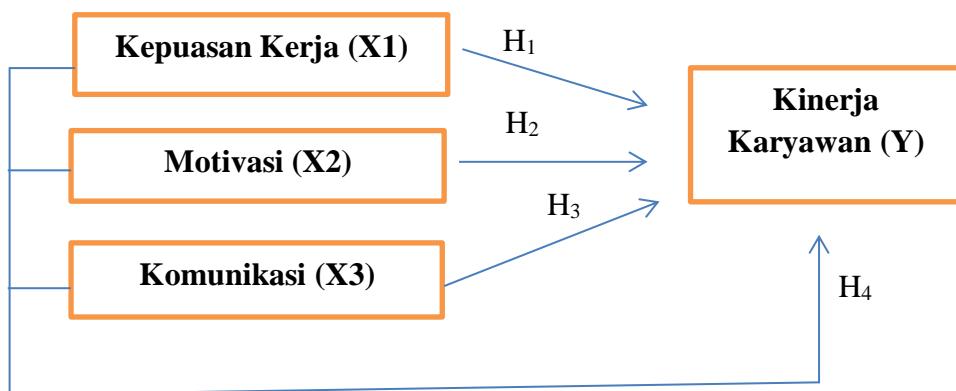
I.6.4. Teori Tentang Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkannya menurut Veithzal Rivai dan Basri (dalam Sudaryo dkk, 2018:205).

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sudaryo dkk, 2018:205) indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, kerja sama dengan rekan kerja.

I.7. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel yang akan dilakukan berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka diatas, maka peneliti dapat membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



I.8. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan.

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan.

H₃ : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan.

H₄ : kepuasan kerja, motivasi dan komunikasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT Horti Jaya Lestari Dokan.