

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan karyawan. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Kepemimpinan berperan penting untuk membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat kepada karyawan. Seorang pemimpin dalam perusahaan juga dapat membentuk bagaimana suasana kerja serta karakter orang yang dipimpinnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kepemimpinan yang baik dapat mengerakkan bawahan dengan mendorong mereka untuk melihat tujuan yang lebih tinggi pada dunia kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang terbaik. Dengan kata lain bahwa sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan dalam perusahaan juga ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Disiplin Kerja karyawan merupakan sebuah aturan atau ketetapan dari perusahaan. Permasalahan disiplin kerja adalah meningkatnya jumlah keterlambatan karyawan, pemimpin yang kurang memberikan contoh kepada para karyawan sehingga karyawan tidak menjalankan maupun melaksanakan peraturan perusahaan dengan baik serta kurangnya ketegasan dalam aturan terhadap sanksi yang diberikan atasan kepada para pelanggar peraturan perusahaan.

PT Putra Mas Pratama merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang bahan bangunan. Berdasarkan survey awal bahwa terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari beberapa karyawan memilih resign dari perusahaan.

**Tabel I.1. Data Resign Karyawan Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan Resign	Divisi Kerja	Keterangan
Januari	1	Marketing	1. Pekerjaan yang terlalu banyak 2. Besarnya insentif tidak sesuai dengan target penjualan 3. Kenaikan gaji yang rendah 4. Pemberian gaji yang tidak teratur 5. Pengawasan yang terlalu ketat. 6. Diskriminasi pemimpin 7. Konflik dengan rekan kerja. 8. Adanya peluang lain di perusahaan lain. 9. Pekerjaan yang dituntut dalam waktu yang singkat
Februari	1	-	
Maret	0	-	
April	2	Gudang	
Mei	0	-	
Juni	2	Keuangan HRD	
Juli	1	Marketing	
Agustus	1	-	
September	2	Gudang Keuangan	
Oktober	0	-	
November	1	Marketing	
Desember	1	Keuangan	

Sumber : PT Putra Mas Pratama, 2023

Tabel I.1. menunjukkan bahwa terjadinya karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan yang disebabkan ketidakpuasan kerja yang diperoleh karyawan di dalam perusahaan sehingga mengakibatkan operasional perusahaan mengalami terganggu karena kekurangan sumber daya manusia. Untuk alasan ketera

Komunikasi didalam PT Putra Mas Pratama tidak berjalan sesuai dengan harapan, perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi, seperti telepon kantor yang semakin sedikit yang disebabkan terjadinya kerusakan yang tidak diganti dengan yang baru sehingga tidak dapat memberikan atau meminta informasi dengan cepat, antara sesama karyawan tidak mempunyai komunikasi harmonis dikarenakan adanya permasalahan pribadi di antara mereka sehingga terkadang tidak ingin menanggapi. Beberapa masalah di atas menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan yang terlihat dari seringnya kesalahan kerja seperti kekurangan informasi mengenai iklan, jadwal penyelesaian iklan konsumen mengalami keterlambatan, kesalahan dalam menginformasikan kebutuhan iklan konsumen, kesalahan dalam permintaan iklan konsumen, kesalahan pengerjaan pengarahan mengenai pekerjaan dari manajer operasional.

Permasalahan kepemimpinan adalah pemimpin yang kurang dapat memotivasi para karyawan dalam bekerja sehingga target kerja yang ditetapkan perusahaan tidak dapat tercapai seperti berupa pujian, dorongan dan membantu dalam cara maupun informasi agar karyawan dapat mencapai target kerjanya, pemimpin yang hanya mementingkan laba perusahaan tanpa peduli dengan kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan dalam bekerja dimana tidak memberikan jalan keluar untuk para karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapinya, dan kurangnya kehadiran pimpinan untuk mengikuti jadwal rapat yang ditargetkan sebelumnya sehingga terkadang pimpinan tidak mengetahui perkembangan ataupun permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan serta pemimpin yang kurang dapat mengontrol emosi, contohnya sewaktu karyawan mengalami kesalahan dalam bekerja pemimpin akan memberikan teguran dengan suara yang keras dan kata-kata yang kurang sopan kepada karyawan sehingga terkadang karyawan mengalami sakit hati. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan yang terlihat dari meningkatnya kesalahan kerja karyawan seperti penginputan data ke dalam program yang sering salah dan sebagainya.

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini yang mengalami penurunan. Berikut data keterlambatan karyawan yaitu :

**Tabel I.2. Data Jumlah Keterlambatan Karyawan Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Target Hari Kerja	Ketidakhadiran					Realisasi Hadir Sesuai Waktu Kerja	
				Absen	Sakit	Izin	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	131	24	3144	31	21	34	86	2.74	3058	97.26
Februari	131	22	2882	32	31	16	79	2.74	2803	97.26
Maret	131	25	3275	37	29	21	87	2.66	3188	97.34
April	131	26	3406	28	17	20	65	1.91	3341	98.09
Mei	131	20	2620	32	27	14	73	2.79	2547	97.21
Juni	131	25	3275	26	28	19	73	2.23	3202	97.77
Juli	131	25	3275	25	29	25	79	2.41	3196	97.59
Agustus	131	24	3144	21	19	14	54	1.72	3090	98.28
September	131	26	3406	35	22	19	76	2.23	3330	97.77
Oktober	131	25	3275	42	23	8	73	2.23	3202	97.77
November	131	26	3406	45	38	19	102	2.99	3304	97.01
Desember	131	26	3406	55	36	32	123	3.61	3283	96.39

Sumber : PT Putra Mas Pratama, 2023

Tabel I.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi walaupun telah diberikan sanksi atas absen karyawan ke perusahaan tetapi masih saja karyawan melakukan pelanggaran. Hal ini mencerminkan tingkat disiplin kerja yang rendah.

Dengan adanya berbagai permasalahan yang ada tersebut membuat peneliti tertarik untuk mengadakan riset dengan mengambil judul : **“Pengaruh Komunikasi,**

## **Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama”.**

### **I.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah yang ada di PT Putra Mas Pratama sebagai berikut :

1. Masalah perlengkapan komunikasi yang kurang mendukung cepatnya proses komunikasi. Antara sesama karyawan tidak mempunyai komunikasi harmonis dikarenakan adanya permasalahan pribadi di antara mereka sehingga terkadang tidak ingin menanggapi.
2. Pemimpin yang belum optimal.
3. Disiplin kerja yang rendah tercermin dari ketidakhadiran karyawan.
4. Kepuasan Kerja yang rendah terlihat dari terjadinya peningkatan resign karyawan dari perusahaan.

### **I.3 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.

### **I.5 Manfaat Penelitian**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti  
Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia  
Sebagai bahan kajian dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
3. Bagi PT Putra Mas Pratama  
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi Kepuasan Kerja dengan meningkatkan Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

### **I.6 Tinjauan Pustaka**

#### **I.6.1 Teori Tentang Komunikasi**

Menurut Handoko (2018:272), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Robbins dan Coulter (2016:77), komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna. Perpindahan

makna berarti bahwa jika informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi belum dilakukan. Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat memahaminya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Siswandi (2017:172), proses komunikasi terdiri dari 4 unsur penting yang terdiri dari pengirim pesan, pesan atau berita, media, penerima.

### **I.6.2 Teori Tentang Kepemimpinan**

Menurut Arifin (2020:46), kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Wibowo (2018:6), Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mendorong orang lain agar dapat bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Wibowo (2018:10), keempat keterampilan kepemimpinan tersebut adalah *communication* (komunikasi), *praise* (pujian), *empowerment* (pemberdayaan) dan *coaching*

### **I.6.3 Teori Tentang Disiplin Kerja**

Menurut Garaika (2020:245), Disiplin didefinisikan sebagai proses yang mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Menurut Agustini (2019:92), mengemukakan disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu prosedur kerja atau aturan yang berlaku di dalam perusahaan yang seharusnya dihormati dan ditaati oleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

### **I.6.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Menurut Badeni (2018:43), Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Menurut Edison, dkk (2016:213), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional seseorang baik itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2019:118), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat ketidakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan.

## **II.5 Penelitian Terdahulu**

**Tabel I.4 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Susilowati dan Nuswantoro (2019)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja )	Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Kepuasan Kerja Karyawan	Secara simultan Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Secara parsial Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
Paripurna (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kepuasan Kerja	Secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	PT Suriwathi Kuta Bali	Karyawan	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
Sukarja (2018)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan karyawan. PT. Peputra supra jaya pekanbaru.	Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Kepuasan Kerja Karyawan	Secara simultan Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan  Secara parsial Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

### I.7. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sopiah (2008:142), komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan. Fungsi ini berjalan ketika manajer ingin meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi di dalam perusahaan.

### I.8. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

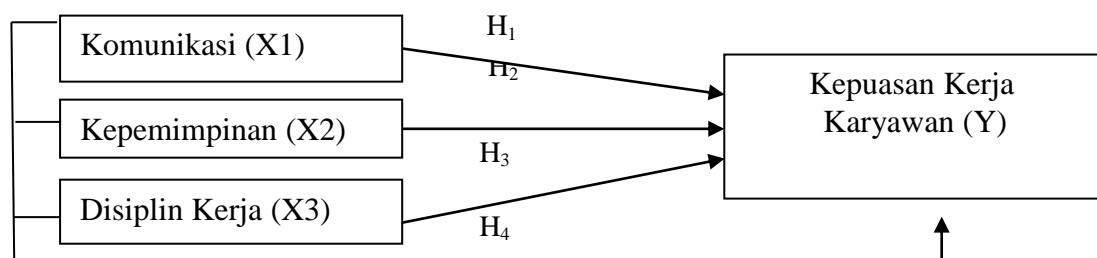
Menurut Darodjat (2015:320) beberapa faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah bekerja isi, kepemimpinan, bayar dan kebijakan promosi, kondisi kerja suportif, kelompok kerja konsep kelompok dan tim kerja yang lebih menonjol ke hari, pengawasan dan kepribadian *job fit*.

### I.9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:193), kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapat untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.

### I.10. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pemahaman penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



**Gambar II.1 Kerangka Konsep**

### I.11. Hipotesis

Menurut Kurniawan, dkk (2021:72), hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar tetapi mungkin juga salah. Hipotesis sebenarnya suatu dugaan, tidaklah hanya asal membuat dugaan tetapi dugaan yang didasarkan atas teori-teori atau hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan. Penyusunan hipotesa riset ini yaitu :

- H1 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.
- H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.
- H3 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.
- H4 : Komunikasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Mas Pratama.