

BAB 1 **PENDAHULUAN.**

1.1. Latar Belakang

Mengelola suatu perusahaan adalah suatu tugas yang tidak mudah, dan untuk memperlancar operasionalnya, diperlukan berbagai keterampilan yang sangat penting. Dalam konteks ini, terdapat berbagai strategi yang dapat digunakan untuk mengintegrasikan seluruh aspek operasional perusahaan guna mencapai tujuan bisnis, termasuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia.

PT. Putra Jaya Sinar Padi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penggilingan padi dan menjadi distributor pasokan padi. Meskipun telah berhasil membangun komunikasi yang efisien antara berbagai divisi perusahaan, perusahaan masih menghadapi tantangan yang signifikan dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang merupakan elemen kunci dalam operasional perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan mencerminkan aspek emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan senang dan puas, atau bahkan sebaliknya. Tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan memiliki dampak positif pada sikap dan kinerja mereka, yang pada gilirannya berkontribusi signifikan pada kesuksesan perusahaan.

Januari 2022 sampai Desember 2022

Tabel 1. 1 Target Perusahaan

Bulan	Target Perusahaan (Ton)	Realisasi perusahaan (Ton)
Januari	800 Ton	560 Ton
Februari	800 Ton	600 Ton
Maret	800 Ton	650 Ton
April	800 Ton	630 Ton
Mei	800 Ton	600 Ton
Juni	800 Ton	570 Ton
Juli	800 Ton	500 Ton
Agustus	800 Ton	510 Ton
September	800 Ton	490 Ton
Oktober	800 Ton	510 Ton
November	800 Ton	510 Ton
Desember	800 Ton	490 Ton

Pada PT. Putra Jaya Sinar Padi, terdapat catatan kepuasan kerja karyawan yang kurang memuaskan karena pekerjaan yang mereka emban tidak sejalan dengan kompetensi yang dimiliki. Akibatnya, banyak karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang berdampak pada penurunan target produksi setiap bulannya.

Namun, dalam upaya menciptakan kepuasan kerja yang optimal, sejumlah faktor muncul sebagai elemen kritis, termasuk motivasi, komunikasi, dan kondisi lingkungan kerja. Hasil dari riset yang dilakukan mengungkapkan bahwa motivasi karyawan seringkali belum optimal akibat kurangnya dukungan serta motivasi yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi dengan menyediakan regulasi serta kondisi yang lebih memadai.

Kendala lainnya muncul dalam aspek komunikasi di antara karyawan, baik pada tingkat sesama maupun dengan rekan kerja. Kesulitan komunikasi ini seringkali berujung pada

kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan, yang tentu saja berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, solusi perlu dicari untuk meningkatkan efektivitas komunikasi di kalangan karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, termasuk masalah pemeliharaan fasilitas yang kurang memadai dan kebisingan yang disebabkan oleh suara mesin yang terlalu keras. Semua ini dapat menghambat munculnya kepuasan kerja di kalangan karyawan.

Dari permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PUTRA JAYA SINAR PADI”** di Kabupaten Deli Serdang.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi sejumlah permasalahan kunci sebagai berikut:

1. Kekurangan motivasi yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak optimal, berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja.
2. Ketidakcukupan komunikasi antar divisi perusahaan karena kendala komunikasi yang timbul dari perbedaan divisi.
3. Ketidaksesuaian fasilitas perusahaan dengan standar yang berlaku.
4. Penurunan kepuasan kerja karyawan yang disebabkan oleh ketidaktercapaianya harapan para karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi
4. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Putra Jaya Sinar Padi.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja PT. Putra Jaya Sinar Padi.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja PT. Putra Jaya Sinar Padi.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja PT. Putra Jaya Sinar Padi.

1.5. Manfaat penelitian

Manfaat yang mampu didapatkan dari penelitian yang dilaksanakan adalah:

1. Bagi Peneliti
Untuk memperoleh pengetahuan tentang Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja, serta menjadi pedoman untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai bahan bacaan serta sebagai koleksi perpustakaan yang dapat memberikan informasi bagi para pembaca.

3. Bagi PT. Putra Jaya Sinar Padi.

Dapat menjadi masukan kepada instansi supaya dapat memutuskan kebijakan yang tepat dalam hal merumuskan kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

4. Bagi para pembaca/peneliti lain

Sebagai penambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca, juga sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mempunyai masalah serupa ataupun berkaitan dengan penelitian ini.

1.6. Landasan Teori

1.6. Motivasi

Seperti yang diungkapkan oleh Samsudin (2015:281), motivasi adalah sebuah mekanisme yang bertujuan untuk memengaruhi atau mendorong karyawan dalam suatu perusahaan agar mereka termotivasi untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

1.7. Komunikasi

Sesuai dengan pandangan yang disajikan oleh Sedarmayanti (2018:47), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dalam bentuk simbol-simbol yang memiliki makna, yang dapat berupa pemikiran atau perasaan seperti ide, informasi, keyakinan, harapan, instruksi, dan pedoman yang dilakukan oleh seseorang kepada individu lain, baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.8. Lingkungan Kerja

Dalam perspektif Darmadi (2020:242), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor-faktor di sekitar karyawan yang memiliki dampak pada cara individu tersebut menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.

1.9. Kepuasan Kerja Karyawan

Sesuai dengan pandangan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja adalah evaluasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka yang berkaitan dengan konteks kerja, hubungan antar-rekan kerja, kompensasi yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis.

1.10. Peneliti Terdahulu

Tabel 1. 2 peneliti terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Ranah Penelitian	Variabel	Model	Kesimpulan	Judul Penelitian
Andika 9)	aruh pensansi, unikasi dan kungan Kerja dan kepuasan pegawai di samsat cabang , kanopan	k mengetahui ah pensansi. unikasi dan kungan Kerja dapat kepuasan pegawai di samsat cabang , kanopan	Kompensasi munikasi (X2) ngkungan Kerja kepuasan kerja	isis esi linier anda	t bahwa kepuasan wai di UPT Samsat Kanopan ngaruh oleh pensasi, komunikasi ngkungan kerja.	hasil penelitian di t bahwa kepuasan wai di UPT Samsat Kanopan ngaruh oleh pensasi, komunikasi ngkungan kerja.
Lia Nur uma 0)	aruh pensasi, vasi, Disiplin a terhadap asian Kerja awan pada PT.	k mengetahui ah pensasi, vasi, Disiplin a berpengaruh signifikan	ompensasi (X1) otivasi (X2) Disiplin Kerja Kepuasan	isis esi linier anda	t bahwa keputusan pelian dapat askan oleh variabel pensasi, motivasi , dan disiplin kerja.	hasil penelitian di t bahwa kepuasan wai di UPT Samsat Kanopan ngaruh oleh pensasi, komunikasi ngkungan kerja.

		(Persero) UPT Purwokerto	dapat kepuasan kerja pada PT. (Persero) Purwokerto			
5)	Eudin	aruh pensasi, mimpinan dan kungan Kerja dapat Kepuasan Karyawan PT. Jaya	k mengetahui ah pensasi, mimpinan lingkungan berpengaruh dap Kepuasan Karyawan Dni Jaya	ompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) ngkungan Kerja Kepuasan Kerja	isis linier anda	asarkan hasil litian didapat bahwa pensasi, mimpinan, dan kungan kerja engaruh signifikan dap kepuasan kerja awan.

1.11. Teori Pengaruh motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007), motivasi memegang peranan penting dalam menciptakan dorongan internal yang menggugah semangat kerja individu, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif, bersungguh-sungguh, dan berupaya secara terintegrasi untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal.

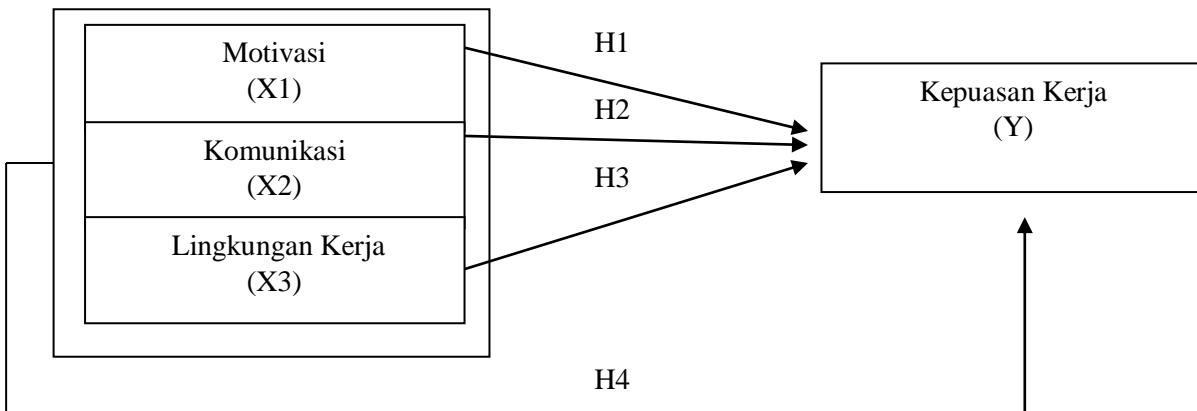
1.12. Teori Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja

Pandangan Wardhani (2008) menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahannya memiliki pengaruh dominan pada tingkat kepuasan kerja. Komunikasi yang berjalan efisien akan berkontribusi positif terhadap perbaikan hubungan antara atasan dan bawahan, yang pada akhirnya akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

1.13. Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handaru (2013), kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif cenderung meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan kerja di antara para karyawan.

1.14. Kerangka Konseptual



1.15. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah sebuah komponen penting dalam proses penelitian, meskipun tidak selalu diperlukan dalam setiap jenis studi. Dalam konteks ini, Sugino (2008:64) mendefinisikan hipotesis sebagai sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah

penelitian yang dirumuskan dalam bentuk kondisional. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang diusulkan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.

H4 : Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Putra Jaya Sinar Padi.