

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi membuka persaingan yang ketat di semua bidang. Untuk menghadapi berbagai tantangan era globalisasi, organisasi perlu meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Mereka kemudian harus memiliki keterampilan khusus untuk meningkatkan keunggulan kompetitif mereka. (Sari dan Wahyono, 2014). Edison et al (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang berfokus pada memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dengan demikian mengoptimalkan tujuan organisasi. Salah satu industri di Indonesia adalah industri tekstil dan produk tekstil. Subsektor industri ini menghasilkan produk yang sangat dibutuhkan masyarakat yaitu sandang.

PT. Karunia Global Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, dengan memproduksi sarung tangan. PT. Karunia Global Lestari dalam mencapai keberhasilan visi dan misinya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan, kepuasan kerja menurut Setiyadi dan Wartini (2016) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (Wardani, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, supervisor, gaji/upah, promosi, dan rekan kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada fisioterapis. Di Karunia Global Lestari, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka merasa bonus yang diterimanya tidak memenuhi harapan. Ketidakpuasan karyawan kepada perusahaan membuat karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga menyebabkan karyawan menjadi sering telat dalam bekerja. Pada Tabel 1.1 hasil pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra-survey

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Kepuasan Kerja Karyawan	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja anda	10	20
2	Motivasi	Anda memiliki kesempatan promosi jabatan	12	18
3	Komunikasi	Anda memiliki hubungan yang baik dengan atasan	13	17
4	Stres Kerja	Anda merasa beban kerja besar sehingga membuat anda mudah stres	19	11

Sumber : Data diolah

Tabel 1.1 menunjukkan adanya masalah pada variabel kepuasan kerja ketika karyawan merasa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan kinerjanya. Untuk variabel motivasi ada masalah jika karyawan tidak diberi kesempatan untuk promosi. Untuk variabel komunikasi ada masalah jika komunikasi antara karyawan dan manajer buruk. Untuk variabel stres kerja terdapat permasalahan ketika beban kerja karyawan melebihi batas yang ditetapkan, sehingga menyebabkan karyawan cepat stres.

Gaji/upah, bonus, promosi, dan atasan akan berdampak pada motivasi karyawan dalam bekerja, menurut Hasibuan (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, pemberian bonus yang tepat akan berdampak pada motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian Agus et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian Permatasari dan Yanuar (2024) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi, komunikasi juga merupakan faktor mendasar dalam suatu organisasi untuk mencapai kepuasan karyawan. (Rachmawati & Indriyaningrum, 2022) komunikasi yang dirasa dapat menciptakan kepuasan kerja yaitu karyawan yang mempu mengandalikan kendala kerjanya sendiri, yaitu menanggung segala resiko atas pekerjaanya, menjalin komunikasi dengan atasan, misalnya dalam bentuk mendengarkan atau menanggapi pembicaraan atasannya, pemimpin memberikan intruksi yang jelas kepada bawahan, misalnya memberikan arahan dan contoh sebelum bertugas. Menurut Yusrizal et al (2020) komunikasi suatu proses sosial yang sangat mendasar bahkan vital dalam dua keberlangsungan hidup manusia di dalam masyarakat. Berdasarkan hasil pra-survey karyawan mengatakan mereka komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan kurang terjalin dengan baik, karyawan sering kurang memahami instruksi yang diberikan. Hasil penelitian Agus, et al (2024) variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Bandarulloh dan Esomar (2024) mengatakan motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain komunikasi, stres karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut teori kesejahteraan psikologis yang dirumuskan oleh Damayanti et al (2024) stres kerja dapat memberikan dampak buruk bagi pengusaha. Hal ini dapat menyebabkan tingginya pergantian staf, ketidakhadiran, pemogokan, menurunnya produktivitas dan moral kerja, yang dalam hal ini adalah kinerja itu sendiri. Berdasarkan hasil kajian pendahuluan, peneliti menemukan bahwa hubungan antar karyawan kurang harmonis dan beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan stres kerja. Menurut hasil penelitian Sofia (2024) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut hasil penelitian Bandarulloh dan Esomar (2024) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan masalah yang diuraikan di atas, menjadi permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Karunia Global Lestari. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PT. Karunia Global Lestari”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian bonus yang kurang sesuai menjadi penyebab permasalahan kepuasan kerja.
2. Pemberian bonus yang kurang sesuai mengurangi motivasi kerja karyawan.
3. Komunikasi antara karyawan dan manajer tidak terorganisir dengan baik.
4. Hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan tingginya beban pekerjaan menjadi penyebab stress kerja.

1.3 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang menjadi dasar penelitian adalah :

1. Apakah Motivasi, Komunikasi, dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karunia Global Lestari?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karunia Global Lestari?

3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karunia Global Lestari?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karunia Global Lestari?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karunia Global Lestari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karunia Global Lestari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karunia Global Lestari.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karunia Global Lestari.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah:

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen.

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 Perusahaan.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk mengevaluasi kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016), kepuasan kerja adalah cara seseorang dalam merasakan pekerjaannya berdasarkan hasil dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang berbeda-beda. Hasibuan (2018) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang bersifat kekeluargaan dan dimana seseorang mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2020) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: (1) gaji/upah/bonus, (2) fasilitas kerja, (3) pujiann atasannya, (4) promosi, (5) kualitas hubungan interpersonal, dan (6) rekan kerja yang menyenangkan.

1.6.2 Motivasi

Menurut Busro (2018), motivasi merupakan daya penggerak individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Wibowo (2017), motivasi adalah dorongan untuk bertindak sebagai manusia ke arah serangkaian proses, dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan.

Menurut Manik & Syafrina dalam (Hidayat et al., 2022), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) promosi, (2) prestasi, (3) penghargaan dan (4) pengakuan.

1.6.3 Komunikasi

Menurut Busro (2018) Komunikasi adalah upaya menyampaikan pesan kepada pihak lain, sehingga terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2022) komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain

dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Robbins dan Judge (2020) indikator komunikasi sebagai berikut : (1) komunikasi dengan atasan, (2) komunikasi dengan bawahan, dan (3) komunikasi dengan rekan kerja.

1.6.4 Stres Kerja

Menurut Rivai, (2020) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Davis dan Newstrom (2008) indikator stress kerja adalah sebagai berikut : (1) beban kerja, (2) posisi pekerjaan, (3) hubungan di tempat kerja, dan (4) pengembangan karir

1.7 Hubungan Antar Variabel

1.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom telah menunjukkan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan yang telah dipenuhi akan meningkatkan motivasi mereka (M. Zahari MS et al., 2022). Rizky & Purnama (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.7.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

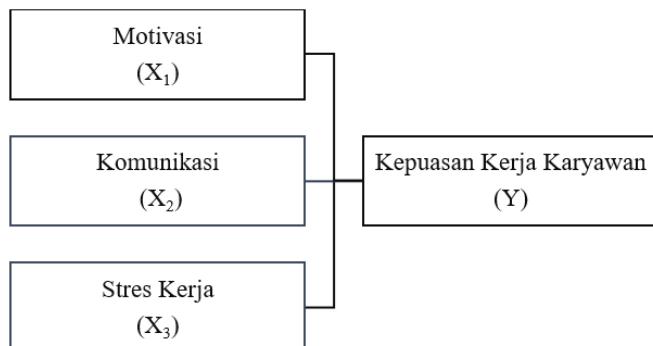
Komunikasi antar rekan kerja, komunikasi dengan pimpinan, dan komunikasi dengan bawahan yang dilakukan secara baik dan benar akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi didalam perusahaan (Muhraweni dkk, 2017).

1.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasan (2024) bahwa stress kerja yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi dan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

1.8 Kerangka Konseptual

Adapun pengaruh motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat digambar menjadi kerangka konseptual, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1.1 : Kerangka Konseptual

1.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, adapun isi dari hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.

H₂ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.

- H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.
- H4 : Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.