

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan harus mampu mengelola setiap sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Era Globalisasi saat ini mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang diinginkan. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing atau keunggulan lebih dari pada pesaing, agar dapat bertahan ditengah persaingan yang kompetitif. Semakin ketatnya persaingan antar perusahaan setiap tahunnya menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Tetapi, Setiap perusahaan pasti memiliki masalah atau kendala dalam bersaing. Masalah dihadapi perusahaan ialah mengelola sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya lainnya yang ada pada suatu perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan seperti mengelola mesin, material dan uang yang sifatnya hanya masalah teknis semata. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan motivasi, komunikasi dan pelatihan yang baik. Pemberian motivasi, komunikasi dan pelatihan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang optimal bagi para karyawan.

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan dan penilaian seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pula sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap

pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi [1].

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi merupakan hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan [2]. Selama pimpinan perusahaan bisa memotivasi karyawan dengan benar maka akan menambah kepuasan tersendiri bagi para karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan [3]. Sebab tidak ada hasil yang menunjukkan karyawan merasa puas terhadap motivasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai variabel motivasi yang dirasakan karyawan PT. Sari Tani Sumatera menunjukkan karyawan merasa puas terhadap motivasi yang diberikan perusahaan. Karena Manager perusahaan selalu memantau dan memberikan dorongan kepada setiap karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi. Pengertian komunikasi secara umum yaitu komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio* yang bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Kata sama yang dimaksud adalah sama makna. Jadi dalam pengertian ini, komunikasi berlangsung mana kala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya itu [4]. Komunikasi antar karyawan juga harus dibina dan menjadi bagian penting dalam perusahaan. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik akan menyebabkan hubungan antar karyawan atau karyawan dengan pemimpin mengalami kebuntuan dalam mengatasi persoalan di perusahaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan [5]. Sebab dengan baiknya komunikasi

dalam suatu organisasi maka akan terciptanya rasa puas dan meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian yang lain menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan [6]. Karena masih sering terjadinya kesalahpahaman antar karyawan yang menyebabkan kurang baiknya komunikasi didalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai variabel komunikasi yang dirasakan karyawan PT. Sari Tani Sumatera menunjukkan karyawan merasa puas dengan tingkat komunikasi yang terjadi antara karyawan maupun karyawan dengan atasan karena setiap karyawan bisa memahami dan menanggapi pesan saat berkomunikasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selanjutnya adalah pelatihan. Pelatihan yaitu sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Pada penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan [7]. Sebab pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Penelitian yang lain juga menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan [8]. Karena bentuk pelatihan yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan mengenai variabel pelatihan yang dirasakan karyawan PT. Sari Tani Sumatera menunjukkan karyawan merasa puas terhadap pelatihan yang diberikan perusahaan. Karena setiap karyawan baru selalu diberikan pelatihan terlebih dahulu bagaimana cara pengerjaan dan menggunakan alat-alat produksi.

Setiap organisasi atau perusahaan harus bisa menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya demi perkembangan perusahaan. Perlu usaha yang lebih untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan yang maksimal. Oleh karena itu, kepercayaan dan kenyamanan karyawan terhadap perusahaan mencakup tentang bagaimana perusahaan tersebut berperilaku seperti kejujuran, konsisten, dan bertanggung jawab kepada Sumber Daya Manusianya harus tetap dijaga.

Pada prinsip terdapat Motivasi, Komunikasi, dan Pelatihan yang baik pada PT. Sari Tani Sumatera, tetapi masih ditemukan adanya hasil yang menyimpang terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan secara lisan mengenai

variabel terkait yang dirasakan karyawan, PT. Sari Tani Sumatera memiliki fenomena pada perusahaan yaitu bahwa bentuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan.

Dari fenomena di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini diperkuat dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel bebas motivasi, komunikasi dan pelatihan yang dipandang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah dari penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sari Tani Sumatera adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera?
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, komunikasi dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, pelaksanaan penelitian difokuskan pada pembahasan mengenai motivasi, komunikasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera (Studi kasus karyawan PT. Sari Tani Sumatera) yang terdiri dari:

Variabel bebas	: Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Pelatihan (X_3)
Variabel terikat	: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Subjek penelitian	: PT. Sari Tani Sumatera
Objek penelitian	: Karyawan PT. Sari Tani Sumatera
Periode pengamatan	: Mulai februari 2022 – agustus 2022

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan motivasi, komunikasi, dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Tani Sumatera.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, komunikasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT, Sari Tani Sumatera.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan yang positif bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam menjalani kegiatan didalam perusahaan, khususnya berkaitan dengan pengaruh motivasi, komunikasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Tani Sumatera, sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga.

1.6. Originalitas

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT [2]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah motivasi, komunikasi dan disiplin. Sedangkan penelitian ini penulis mengubah satu variabel bebas yaitu disiplin menjadi pelatihan. Karena pelatihan dinilai memiliki pengaruh

yang cukup pesat terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin sering perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan maka pengetahuan dan wawasan karyawan semakin bertambah.

Penelitian terdahulu menggunakan objek karyawan PT. PLN (Persero) P3B SUMBAGUT sedangkan sebagai objek penelitian saat ini adalah karyawan PT. Sari Tani Sumatera.



UNIVERSITAS MIKROSKIL