

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang tepat dalam pengkontribusi karyawan dalam setiap kegiatan usaha agar tercapainya tujuan perusahaan. Kemampuan para karyawan dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Selain itu keberhasilan perusahaan juga berkaitan dengan sikap kompetensi yang tinggi serta kemampuan yang baik yang dimiliki karyawan.

Menurut Widjaja (2017:1) Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari - hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya.

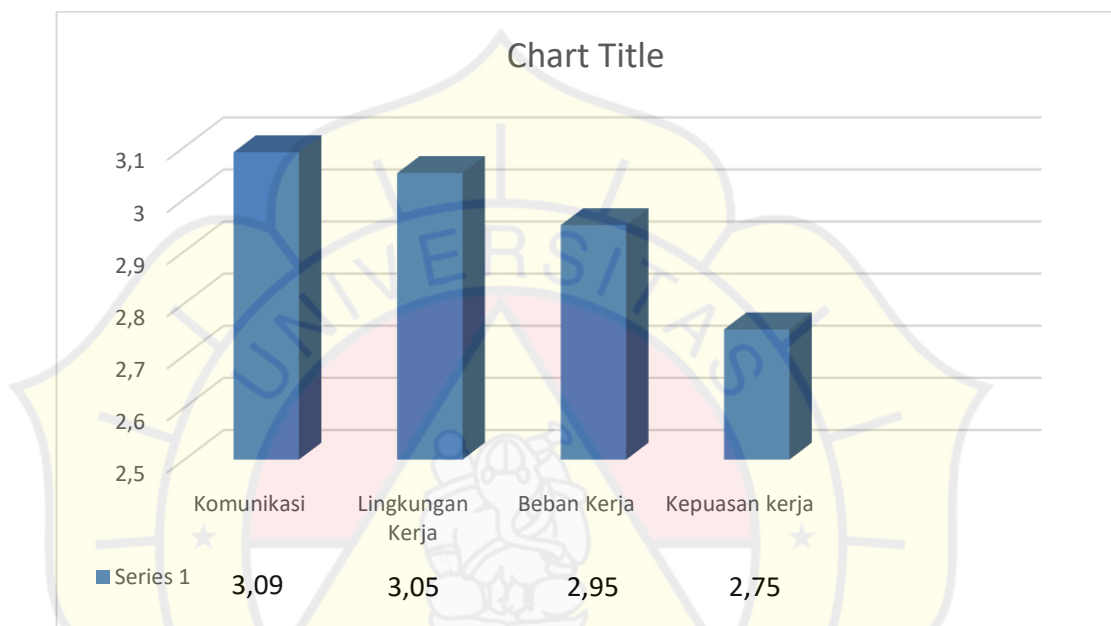
Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Riadi (2018: 37) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif pun akan mendorong tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Selain itu, karyawan pun akan merasa puas jika pekerjaannya mendapat umpan balik yang baik. Dengan demikian, karyawan akan merasa pekerjaan dirinya dihargai dan diperhatikan. Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para pegawainya. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak, alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu. Dalam proposal skripsi ini akan membahas tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Duta Fuji Electric Jakarta Pusat.

Dari pengertian menurut ahli diatas, maka penulis memilih komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Penulis mengambil 10 sampel acak dari 50 responden yang dikumpulkan untuk pengaruh komunikasi, lingkungan

kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT. Duta Fuji Electric. Berikut adalah diagram menunjukkan penerapan komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan PT. Duta Fuji Electric dapat dilihat pada gambar 1.1.:



Sumber: Data diolah peneliti 2022

Gambar 1.1.

Grafik Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari grafik diatas, dapat diperoleh hasil tanggapan responden komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan komunikasi sebesar 3,09 yang berarti penerapan komunikasi yaitu baik, tanggapan responden untuk lingkungan kerja sebesar 3,05 menunjukkan penerapan lingkungan kerja yaitu baik, dan tanggapan responden untuk beban kerja

sebesar 2,95 menunjukkan beban kerja yang tinggi, kemudian tanggapan responden untuk kepuasan kerja karyawan sebesar 2,75 artinya responden menyetujui bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Duta Fuji Electric sangat kurang puas, namun kepuasan kerja karyawan tersebut masih bisa ditingkatkan lagi mengingat dari data grafik diatas dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terclapat gap antara komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Duta Fuji Electric Jakarta Pusat”**

1.2. Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan PT Duta Fuji Electric adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi tinggi, tetapi ketidakpuasan kerja pada PT Duta Fuji Electric
2. Lingkungan kerja baik, tetapi ketidakpuasan kerja pada PT Duta Fuji Electric
3. Beban kerja tinggi, tetapi ketidakpuasan kerja pada PT Duta Fuji Electric
4. Ketidakpuasan kerja pada PT Duta Fuji Electric

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih berfokus, sempurna dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya membahas komunikasi, lingkungan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja. Populasi pegawai tetap pada PT Duta Fuji Electric sebanyak 50 orang.

1.2.3. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah disebutkan, maka tujuan penelitian ini untuk memberi jawaban atas permasalahan yang ada, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan konseptual bagi pengembangan ilmu dan penelitian bidang manajemen sumber daya manusia, terutama pemahaman tentang pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar atau landasan yang dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga penelitian ini dapat bermanfaat.

2. Bagi Perusahaan/Instansi

Penelitian ini diharapkan memberi masukan atau inspirasi untuk menerapkan hasil penelitian dalam melaksanakan pengelolaan yang berhubungan dengan sumber daya manusia sehingga dapat berjalan dengan maksimal dimasa yang akan datang. Hasil penelitian ini diharapkan pula memberikan gambaran dan masukan bagi pihak-pihak yang terkait sebagai dasar pertimbangan agar dalam menetapkan kebijakan dalam perusahaan/instansi yang terkait dengan budaya organisasi dan stres kerja hubungannya dengan kinerja pegawai.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengalaman, wawasan, dan menambah pengetahuan agar dapat berkontribusi dalam memecahkan permasalahan dalam dunia kerja serta menjadikannya sebagai dasar pemahaman lebih lanjut terhadap teori yang telah diperoleh dan dipelajari.

