

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan/tempat tertentu guna membantu berjalannya proses penghasilan produk suatu perusahaan dengan balasana imbalan gaji/uang. Disamping itu, suatu perusahaan dikatakan berhasil jika terdapat sumber daya manusia yang mampu mengoptimalkan kinerjanya terhadap tugas perusahaan yang diberikan. Hal ini sesuai dengan Sihalohe and Siregar (2020) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki sebuah perusahaan sehingga perusahaan perlu menjaga dan memelihara keberlangsungan hidup karyawannya. Sejalan dengan Nawawi (2011:42) yaitu sumber daya manusiadapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia (karyawan) yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap segala kegiatan perusahaan, karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi dapat memberikan kepuasan kerja terhadap sumber daya manusia (karyawan) perusahaan tersebut, sehingga segala pekerjaan dapat berjalan sesuai target yang ditentukan. (Sutanjar & Saryono, 2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, sedangkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja

seseorang, sehingga besar atau kecilnya pengaruh motivasi seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangatlah penting dalam menunjang pekerjaan yang sedang dilakukannya. Dikarenakan, jika pengaruh motivasi tersebut berhasil diterapkan dalam diri seorang karyawan maka seorang karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja terhadap hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Senada dengan (Hilmawan & Yumhi, 2019) bahwa kepuasan kerja mengacu pada atribut dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka, sikap positif dan menguntungkan terhadap pekerjaan menunjukkan kepuasan kerja.

Pentingnya motivasi dalam menunjang kepuasan kerja karyawan dalam hal pekerjaan tentunya dipengaruhi adanya faktor lain yaitu komunikasi. Sebab, motivasi bisa tercipta dan terealisasi dengan baik itu biasanya terdapat komunikasi yang baik antara karyawan ataupun atasan. Dalam lingkup tempat kerja dibutuhkan komunikasi yang baik untuk menunjang lancarnya pekerjaan yang sedang terjadi. Dengan komunikasi yang efektif para karyawan dapat bekerja dengan baik dan timbulnya kepuasan kerja atas hasil yang dikerjakannya, karena merasa dibekali informasi yang jelas dan akurat.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang timbul dalam diri seorang karyawan atas hasil kerjanya. Biasanya seorang karyawan akan puas dengan pekerjaannya, apabila mereka melihat hasil kerjanya sesuai dengan kriteria yang ada di perusahaan/instansi tersebut. Senada dengan (paramita saputra & dewi adnyani, 2019) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa

puas dengan apa yang mereka harapkan.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Wulandari, et al (2018), komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam perusahaan dan mempunyai pengaruh sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja.

Sebaliknya, jika seorang karyawan belum memiliki kepuasan terhadap hasil kerjanya maka karyawan cenderung mengalami stress terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Hal tersebut banyak terjadi di lingkup perusahaan/tempat kerja, dimana terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan mengalami stress kerja. Diantaranya yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya apresiasi dan dukungan dari atasan, kebijakan perusahaan yang kurang tegas, beban kerja yang tidak seimbang, absensi atau masalah kehadiran yang tidak sesuai aturan perusahaan/tempat kerja, kurangnya komunikasi antar sesama karyawan. Hasibuan (2014:204) faktor-faktor penyebab stress karyawan antara lain, beban kerja yang sulit dan berlebihan, sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu kerja terbatas dan peralatan yang kurang memadai, konflik kerja/hubungan tidak baik

dengan pimpinan/kelompok kerjanya, balas jasa yang diterima terlalu rendah, serta adanya masalah keluarga.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan percetakan bima kudus, percetakan bima adalah perusahaan percetakan offset printing yang fokus produksi cetak kemasan kertas, yaitu mencetak semua kebutuhan kemasan dengan bahan kertas. Percetakan ini berdiri sejak tahun 1975, dengan karyawannya berjumlah 2 orang. namun sekarang percetakan ini lebih berkembang dan maju. Hal ini didukung dengan bertambahnya karyawan yang berjumlah 53 orang dan alat produksi yang memadai, sehingga mampu menunjang produksi produk lebih banyak. Fenomena tentang kepuasan kerja dapat dilihat dari keterlambatan karyawan. Berikut Tabel data rekapitulasi keterlambatan karyawan Percetakan Bima Kudus.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan Percetakan Bima Kudus
(Juni-Agustus 2023)

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase
Juni	53	3	6%
Juli	53	7	13%
Agustus	53	12	22%

Sumber: Percetakan Bima Kudus, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai data keterlambatan absensi karyawan dari bulan Juni – Agustus 2023. Diketahui pada bulan Juni jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja sebanyak 3 orang dengan persentase 6 %, pada bulan Juli persentase keterlambatan masuk kerja meningkat dengan persentase keterlambatan sebesar 13% dengan total karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang. Pada bulan Agustus keterlambatan juga meningkat sebesar 22% dengan total karyawan yang

terlambat sebanyak 12 orang. Sanksi yang diberikan berupa potong gaji. Persentase keterlambatan karyawan yang selalu meningkat disebabkan kurang disiplin dan adanya pelanggaran peraturan di perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Fenomena lain di Percetakan Bima Kudus mengenai motivasi kerja yaitu karyawan tidak mendapat tunjangan seperti bpjs, hanya mendapatkan tunjangan hari raya. Hal yang dilakukan Percetakan Bima untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan gaji, bonus serta tunjangan-tunjangan yang membantu kebutuhan karyawan, menerapkan komunikasi yang efektif, lingkungan yang kondusif, dan memberikan perhatian kepada setiap karyawan. Pemberian gaji berupa tunjangan dan bonus sangat penting bagi karyawan. Karyawan diberikan gaji, tunjangan hari raya guna untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja dan di dalam perusahaan tidak ada perbedaan antara karyawan lama bekerja atau karyawan masih baru. Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan tidak ada perbedaan, disamaratakan antara yang bekerja paling lama dengan yang masih baru.

Fenomena di Percetakan Bima Kudus mengenai komunikasi diperoleh dari hasil wawancara oleh pimpinan Percetakan Bima Kudus yaitu suasana kerja karyawan yang kurang kondusif. Namun tingkat efektivitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik dan berdampak kesalahpahaman dalam berkerja, masih kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas / pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh

bawahannya, dan bawahan kadang- kadang takut memberikan saran/ pendapat kepada pimpinan. Masalah yang terjadi di Percetakan Bima terkait komunikasi adalah Ketika karyawan ditegur karena melakukan kesalahan seperti di perusahaan tidak boleh merokok, tetapi masih ada karyawan yang melanggar. Selain itu juga, terdapat karyawan yang masih menyepelekan pekerjaannya. Seperti, karyawan meminta lemburan, tetapi pekerjaannya sendiri belum selesai. Terkadang pekerjaan yang belum diselesaikan itu karyawan tersebut ditaruh di jam lembur agar mendapat uang lemburan. Pimpinan tahu akan hal tersebut, lalu karyawan tersebut ditegur oleh pimpinan dan terkadang karyawan tersebut besoknya tidak berangkat. Hal tersebut yang menjadi komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum terjalin dengan baik, sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

Tabel 1. 2
Jumlah Karyawan Lembur Percetakan Bima Kudus
Periode Juni-Agustus 2023

Bulan	Jam Lembur	Total Karyawan	Jumlah Karyawan lembur	Persentase
Juni	15.00-17.00 WIB	53	22	41%
Juli	15.00-17.00 WIB	53	35	66%
Agustus	15.00-17.00 WIB	53	19	35%

Sumber: Percetakan Bima Kudus, 2023

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa tingkat karyawan lembur mengalami fluktuasi yang signifikan, tingginya tingkat karyawan lembur ditunjukkan pada bulan Juli yaitu 66% dengan jumlah karyawan lembur sebanyak 35 karyawan, jam kerja yang padat dan target pencapaian perusahaan yang tinggi tentu dapat berakibat pada stress kerja karyawan yang disebabkan oleh aspek jam kerja yang panjang apabila hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan menurunkan kepuasan

kerja karyawan yang berakibat turunnya produktivitas perusahaan.

Adanya *research gap* atau perbedaan yang dilakukan oleh (saputra & adnyani, 2019) mengemukakan bahwa motivasi secara bersama / simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2020) yang mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dipayana & Heryanda, 2020) mengemukakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Sedangkan Nugraha and Suherna (2019) menyatakan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya, 2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal berbeda dikemukakan oleh Mawaranti (2018) mendefinisikan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada penggunaan variabel dependen, objek penelitian, populasi sampel, dan data yang digunakan. Pada variabel dependen peneliti menggunakan 3 variabel yaitu Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya rata-rata menggunakan 1 sampai 2 variabel saja. Selanjutnya, objek penelitian ini bertempat di perusahaan Percetakan Bima Kudus. Peneliti sebelumnya rata-rata mengambil objek/tempat penelitian di PT besar yang ada dikotanya masing-masing. Lalu, populasi sampel dan data yang digunakan tentunya berbeda, karena Percetakan Bima hanya memiliki jumlah karyawan 53 orang. Beberapa peneliti

sebelumnya, rata-rata populasi yang digunakan menunjukkan jumlah data karyawan yang berjumlah hingga ratusan orang.

Berdasarkan permasalahan diatas, serta adanya perbedaan penelitian terdahulu yang mendasari peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Percetakan Bima Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independent terdiri dari motivasi, komunikasi, dan stres kerja. Adapun variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan.
2. Penelitian mengambil obyek penelitian di Percetakan Bima Kudus.
3. Responden yang diteliti adalah semua karyawan di Percetakan Bima Kudus.
4. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Masalah kepuasan kerja dilihat dari tingginya tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Agustus tahun 2023 dengan persentase keterlambatan sebesar 22%.
2. Tidak ada perbedaan dalam penerimaan tunjangan antarakaryawan yang bekerja lama dan baru.
3. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan

komunikasi di perusahaan kurang kondusif.

4. Masalah stress kerja dilihat dari adanya fluktuasi yang signifikan pada karyawan lembur yang ditunjukkan pada bulan Juli yaitu 66% dengan jumlah karyawan lembur sebanyak 35 karyawan.

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan Bima Kudus?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan Bima Kudus?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan Bima Kudus?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Percetakan Bima Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Percetakan Bima Kudus.
2. Menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Percetakan Bima Kudus.
3. Menguji pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Percetakan Bima Kudus.
4. Menguji pengaruh motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan di Percetakan Bima Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat bagi kalangan akademik, penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut guna menyempurnakan dan memperbaiki penelitian ini.

2. Manfaat praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini Percetakan Bima Kudus dalam memperhatikan penerapan motivasi, komunikasi, dan stress kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Percetakan BimaKudus.

