

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dan penting dalam suatu perusahaan. Artinya tanpa manusia tidak satu pun perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya. Manusia sangat dibutuhkan sekalipun jumlahnya sangat minimal misalnya dengan teknologi mesin yang makin canggih sekalipun. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang baik guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki satu tujuan yang sama yaitu mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan seluruh aspek yang sangat penting bagi perusahaan dan perlu diperhatikannya sumber daya manusia. Karena apabila perusahaan memiliki teknologi yang baik tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Jadi dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci suatu keberhasilan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas - tugas yang diberikan. Perusahaan harus mampu untuk memberikan kepuasan kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal – hal lainnya, seperti

motivasi dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas perusahaan berhasil menjalankan misinya.

Dalam penelitian ini penulis memilih objek penelitian yaitu karyawan PT. Pusaka Graha Teknik adalah perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi Mekanikal dan Elektrikal, spesialisasi di bidang Elektronika seperti Building Automation System, CCTV, Sound System dan Access Control. PT. Pusaka Graha Teknik merupakan kontruksi dan supplier yang menyediakan barang import maupun local beserta jasa pemasangannya.

PT. Pusaka Graha Teknik telah berdiri sejak tahun 1999 yang didirikan oleh Deny Hosen dan Sunardy Bahri. Perusahaan yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk customer, dalam melaksanakan kegiatan perusahaan satu hal yang harus diperhatikan yang itu sumber daya yang paling penting. Seperti karyawan yang memberikan loyalitas serta inovasi dalam bekerja untuk perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang optimal dapat mendukung tercapainya tujuan, membawa kemajuan dan dapat bertahan lama dalam persaingan bisnis.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya kepuasan kerja karyawan adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Blum dalam Edy Sutrisno (2017:77) adalah faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan dan pandangan pekerja, lalu faktor utama dalam pekerjaan meliputi kondisi kerja,

ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Dalam penelitian ini diambil 3 faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) Kompensasi (2) Komunikasi (3) Beban Kerja.

Berdasarkan hasil Pra Survey dari fenomena di PT. Pusaka Graha Teknik, penulis menemukan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja sesuai dengan indikator.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Terdapat keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan	19	2
2	Perusahaan menerima ide/pendapat dari karyawan	17	4
3	Komunikasi berjalan dengan baik	7	14
4	Pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar	5	16
5	Asuransi dapat menjamin kepuasan para karyawan	21	0

Berdasarkan hasil dari Pra Survey tabel di atas peneliti mendapatkan bahwa terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu, pada point 3 dimana komunikasi yang kurang berjalan dengan baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, yang mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman dalam penyampaian informasi atau laporan pekerjaan. Lalu terdapat masalah pada point ke 4 dimana pekerjaan yang diberikan tidak berjalan dengan lancar ini dikarenakan kurangnya waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya koordinasi antar karyawan.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Variabel Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan	7	14
2	Kenaikan gaji setiap tahunnya berjalan dengan baik	3	18
3	Upah insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja	19	2
4	Anda merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh perusahaan	21	0
5	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan Anda	19	2

Berdasarkan hasil Pra Survey dari fenomena di PT. Pusaka Graha Teknik pada tabel diatas telah ditemukan adanya permasalahan terkait kompensasi sesuai dengan indikator yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,yaitu pada point 1 kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dianggap tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, dimana karyawan yang bekerja di kantor apabila lembur tidak mendapatkan kompensasi lebih sedangkan untuk karyawan yang bekerja di lapangan mendapatkan kompensasi tambahan berupa uang lembur. Lalu peneliti dapat melihat juga pada point ke 2, dimana karyawan merasa tidak puas atas tidak ada kenaikan gaji ini dapat dilihat dalam 2 tahun terakhir karyawan tidak mendapatkan kenaikan gaji yang signifikan, karena adanya pandemi Covid-19 yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Variabel Komunikasi (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Proses komunikasi sehari-hari berlangsung dengan baik	7	14
2	Sering terjadi kesalahpahaman saat penyampaian tugas	7	14
3	Perintah/intruksi yang diberikan atasan dapat dimengerti dengan baik	18	3
4	Saya selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan kepada karyawan lainnya	18	3
5	Adanya koordinasi yang baik dengan karyawan bagian lainnya	5	16

Berdasarkan hasil Pra Survey fenomena di PT. Pusaka Graha Teknik pada tabel diatas telah di dapatkan adanya permasalahan terkait komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam point 1, 2, dan 5, yaitu proses komunikasi sehari-hari antar karyawan yang berlangsung kurang baik, dapat menyebabkan kesalahpahaman saat penyampaian tugas, informasi ataupun laporan pekerjaan. Ini dikarenakan kurangnya koordinasi yang baik antar bagian karyawan lainnya, saat menjelaskan adanya karyawan yang kurang memahami penjelasan yang diberikan karyawan lainnya.

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Variabel Beban Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Pekerjaan yang diberikan terlalu berat berdampak pada kesehatan	2	19

2	Pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0	21
3	Saya tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan	18	3
4	Pekerjaan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tenggang waktu	5	16
5	Dibutuhkannya konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	21	0

Berdasarkan hasil Pra Survey fenomena di PT. Pusaka Graha Teknik pada tabel diatas telah ditemukan adanya permasalahan dari beban kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu pada point ke 3 dan 4 terdapat kurangnya waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai tenggang waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dari hal tersebut karyawan merasa tenggang waktu yang diberikan perusahaan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, maka dapat membuat beban kerja yang berat sehingga menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.

Tabel 1.5

Research Gap

Variabel	Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Kompensasi (X1)	Dwi Suswanto, Thatok Asmony, dan Lalu Suparman	2017	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
	Lita Noviyanti dan Langgeng Srihandayani	2020	Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi (X2)	I Wayan Roy Sarlita Putra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani	2019	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
	Ahmad Saputra dan Relly Rotva Turnip	2018	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
	Annisa Rahma Fitria	2019	Komunikasi Tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
Beban Kerja (X3)	Kevin F. S. Tambengi, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoy	2016	Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
	Anugerah Iroth, Victor P. K. Lenkong, dan Lucky D. H. Dotulong	2017	Beban Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan fenomena masalah masih terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian selanjutnya masih diperlukan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA GRAHA TEKNIK**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik ?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik ?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.
- d. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pusaka Graha Teknik.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kompensasi, komunikasi, dan beban kerja, yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama untuk kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu contoh bentuk pengaplikasian dan pengimplementasian dari hasil studi selama ini dalam kehidupan nyata khususnya di dunia bisnis. Diharapkan juga mampu memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan berguna untuk menjadi acuan atau referensi untuk melaksanakan penelitian selanjutnya.