

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Disetiap organisasi yang umumnya begitu perlu akan sumber daya manusia dikarenakan sebagai harta yang paling berharga yang di milikinya.. Sumber daya manusianya mencakup karyawannya ataupun orang yang melakukan serta memiliki pekerjaan. Dari arti tersebut bisa di ketahui sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan ialah karyawan yang mempunyai kedudukan serta memiliki tanggungjawab didalam menyelesaikan pekerjaannya didalam perusahaannya. Tanpa dimanajemen sumber daya manusianya, umumnya perusahaan tentu merasa sulit didalam menggapai tujuannya. Memanajemen sumber daya manusianya menjadi aspek paling penting didalam manajemen dikarenakan manusia menjadi aspek paling utama dibandingkan unsurnya yang lain (Purwandani & Budiyanto, 2020).

Masalah pengembangan diri, perilaku organisasinya menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusianya yang terpenting didalam perusahaannya, manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan aktivitas terkait pengakuannya pada pentingnya motivasi kerja yang memengaruhi komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawannya serta meminimalisir terjadinya masalah stress kerja pada karyawannya, mempergunakan fungsi serta kegiatannya yang menjamin sumber daya manusianya dipergunakan seefektif mungkin demi kepentingan sendiri, perusahaan serta masyarakatnya (Purwandani & Budiyanto, 2020).

Adapun banyaknya faktor yang menentukan kepuasan kerja dari karyawannya, diantaranya motivasi, komunikasi dan stres kerja. Motivasi di jadikan sebagai kekuatan yang berpotensi didalam diri, yang bisa di kembangkannya sendiri ataupun di kembangkan oleh sejumlah dorongan dari luar yang kisarannya sekitaran imbalan moneter serta nonmoneter, yang bisa memengaruhi hasil kerjanya baik positif ataupun negatif, yang bergantung pada keadaan yang dihadapinya dengan orang terkait dikarenakan karyawannya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dijadikan keunggulannya yang berkompetitif bagi sebuah perusahaannya (Rauan & Tewel, 2019).

Disaat bekerja, karyawan tak terlepas dari komunikasi dengan rekan kerja lainnya, dan juga dengan atasannya serta bawahannya. Baiknya komunikasi bisa menjadi jalan yang baik didalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan berkomunikasi, karyawannya bisa minta petunjuk dari atasannya terkait pekerjaannya. Dengan berkomunikasi, karyawan juga bisa saling bekerja sama. Komunikasi menjadi alat mengirim dan menerima sebuah makna dari atau untuk orang lainnya yang bisa berbentuk lambang, simbol, ataupun bahasa tertentu hingga saling paham informasi yang dimaksud (Rivaldo et al., 2021).

Stres kerja juga menjadi faktor yang diperlukan untuk diperhatikan didalam perusahaan, stres bisa menciptakan akibat yang negatif ditingkatan yang tinggi yang bisa mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawannya, keadaan ini muncul dikarenakan karyawannya tentu akan banyak mengerahkan tenaganya menghadapi stres daripada menyelesaikan tugasnya (Rauan & Tewel, 2019).

Peran dari pihak manajemen didalam perusahaan pastinya begitu memiliki kontribusi didalam memaksimalkan kemampuannya yang bisa digunakan didalam meraih tingginya kepuasan kerja. Apabila karyawannya mempunyai tingginya kepuasan kerja, tentunya mempunyai perasaan yang baik atas pekerjaannya sedangkan karyawannya dengan rendahnya kepuasan kerja tentunya mempunyai perasaan yang buruk atas pekerjaannya (Purwandani & Budiyanto, 2020).

PT Bravo Engineering Batam adalah salah satu perusahaan dibidang jasa yang memperbaiki alat elektro-mekanis yang digunakan dipertambangan, pembangkit listrik, migas, kereta api, kelautan, dan industri yang memerlukan sumber tenaga yang besar lain nya. PT Bravo Engineering Batam juga memberikan pelayanan jasa terkait pengevaluasaan atas kinerjanya sebuah mesin serta menghadirkan tenaga yang ahli serta yang mempunyai kompetensi dibidangnya. PT Bravo Engineering Batam mempunyai visi serta misi didalam meraih tujuannya, misalnya dengan merekrut tenaga operasional yang profesional dan berpengalaman serta kompetensi dalam bidangnya.

Motivasi kerja karyawan pada PT Bravo Engineering Batam dianggap bermasalah, yang bisa diamati dari adanya karyawan yang berperilaku indiscipliner, proses pelayanan atas penyelesaian *service* konsumen berkesan lamban serta hal yang serupa bisa dilihat dari perilaku karyawannya ditiap keluhan dari konsumennya terkait tidak sesuainya layanan yang didapatkan dengan yang diharapkan karena karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan sigap dan cepat.

Permasalahan terkait komunikasi yang ada pada PT Bravo Engineering Batam yakni adanya kesalahpahaman diantara atasannya dengan bawahannya ataupun diantara bawahannya dengan bawahannya, permasalahannya diantara atasannya dengan bawahannya di sebabkan oleh perubahan aturan didalam perusahaannya terkait besaran gaji ataupun upah karyawannya, tetapi perusahaannya belum menginformasikan pada karyawannya, hingga karyawannya merasakan di perlakukan secara tidak adil oleh perusahaannya serta kadang sering ternyata penyampaian arahan kerja tidak mendetail yang menyebabkan konsumen merasa kurang puas atas hasil pekerjaan karyawan karena ada bagian tertentu yang tidak dikerjakan.

Lalu permasalahan terkait stres kerja dapat dilihat dari hasil observasi yang dilaksanakan dibulan Februari 2021 melalui pengamatan. Hasilnya tersebut, di ketahui stres kerja timbul disaat karyawannya dilimpahkan beban kerja yang tak sesuai dengan tugasnya serta atasannya juga cukup sering menekankan bawahan hingga menambah beban karyawannya. Ketidakseimbangannya diantara beban kerjanya serta upah yang di peroleh, atasannya tak terlalu memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawannya serta munculnya rasa khawatir terkait diberhentikan disaat kurangnya pemberian pekerjaan. Stres kerja pada karyawan ini menimbulkan turunnya kesehatan tiap karyawannya yang mengakibatkan tidak bisa hadir bekerja. Data tidak hadirnya karyawan terlihat dari data berikut.

**Tabel 1.1** Data Absensi Karyawan PT Bravo Engineering Batam

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi
1.	Januari	115	25	10
2.	Februari	115	24	9
3.	Maret	115	27	11
4.	April	115	26	13
5.	Mei	115	26	12
6.	Juni	115	26	16

Sumber: HRD PT Bravo Engineering Batam, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan PT Bravo Engineering Batam dari bulan Januari-Juni 2021 meningkat yang berarti menandakan jika ketidakhadiran karyawannya makin meningkat maka kepuasan kerja karyawannya turun. Di dalam perusahaan, tanpa kehadiran karyawan, kegiatan perusahaan tak bisa terlaksana meski beragam sumber lainnya tersedia dengan baik. Menyadari sangat berperannya sumber daya perusahaannya, harusnya perusahaan memerhatikan aspek pekerjaan yang terkait sumber daya manusianya, misalnya ialah kepuasan kerjanya.

Berdasarkan penjabaran permasalahan yang sudah diuraikan, penulis termotivasi untuk meneliti dengan mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BRAVO ENGINEERING BATAM”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, adanya identifikasi permasalahan penelitian ini yakni :

1. Motivasi karyawan menurun karena bonus kerja sering terlambat dibayarkan.
2. Karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh pihak pimpinan perusahaan serta sering terjadinya penyampaian arahan kerja tidak mendetail.
3. Adanya ketidakseimbangannya diantara beban kerjanya serta upah yang di peroleh, atasannya tak terlalu memberikan penghargaan atas pekerjaan karyawannya serta munculnya rasa khawatir terkait diberhentikan disaat kurangnya pemberian pekerjaan.
4. Pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja secara bersamaan hingga menurunnya rasa kepuasan kerja karyawannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Peneliti menetapkan pembatasan permasalahan dan berfokus pada topik yang diperlukan dibahas didalam penelitian ini yakni:

1. Variabel independen penelitian ini: motivasi, komunikasi, stres kerja.
2. Variabel dependen penelitian ini: kepuasan kerja karyawan.
3. Objek penelitian ini PT Bravo Engineering Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Ditetapkanlah oleh peneliti beberapa rumusan permasalahan penelitian ini yakni:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?
4. Apakah motivasi, komunikasi, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar penguraian yang sudah dijabarkan diatas, tujuannya dari penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Memberikan nilai manfaat dan di jadikan panduan peneliti berikutnya serta memerikan wawasan pembaca terkait pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawannya pada PT Bravo Engineering Batam.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Memberikan nilai manfaat serta bisa dijadikan panduan dan manfaat praktis yang terdiri dari:

1. Bagi Peneliti, dapat memberikan tambahan pengetahuannya dan juga pengalamannya secara langsung terkait menaikkan rasa yakin ataupun kemampuannya atas penelitiannya yang sudah di buat.
2. Bagi Peneliti Berikutnya, di jadikan referensi didalam meneliti berikutnya dengan memahami terkait lebih dan kurangnya. Apabila peneliti sebelumnya masih ada kekurangan, maka peneliti berikutnya bisa memperbaiki kekurangan tersebut.
3. Bagi Universitas Putera Batam, bisa melahirkan mahasiswa/i yang memiliki potensi yang bisa mengembangkan hasil penelitiannya, supaya mahasiswa/i yang telah lulus dan memperoleh gelar sarjana hingga bisa memiliki kontribusi untuk lainnya serta berpengetahuan cukup baik.