

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada titik ini dalam suatu manajemen organisasi, diperlukan sumber daya manusia, oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik untuk memastikan bisnis tetap mencapai tujuannya. Sifat dan karakter orang serta latar tempat mereka berada berkontribusi pada kekuatan sumber daya manusia. Pendirian suatu organisasi harus mempunyai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan menjadi tanggung jawab setiap anggota untuk mencapai tujuan tersebut sesuai dengan kesepakatan. Organisasi harus menghasilkan sumber daya manusia yang luar biasa yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja dan pada akhirnya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan menunjukkan perilaku emosional dalam menanggapi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dalam (Purwandani, 2020) pandangan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Di tempat kerja, seseorang harus menyampaikan perasaan dan reaksinya terhadap lingkungannya, termasuk rekan kerja, supervisor, aturan dan kebijakan perusahaan tentang standar pekerjaan dan kondisi kerja, dan sebagainya. Di tempat kerja, ada pekerja yang termotivasi untuk berhasil jika diberi kesempatan untuk melakukannya.

Ketidakpuasan pegawai di perseroan hendak berefek negatif pada perilaku pegawai guna menggapai tujuan perseroan. Perilaku pegawai yang malas hendak memunculkan persoalan bagi perseroan, berwujud menimbulkan absensi yang tinggi, terlambat kerja, serta penyelewengan disiplin lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kebalikannya perilaku pegawai yang merasakan kepuasan hendak lebih menguntungkan untuk perseroan ataupun organisasi.

Perusahaan mana pun, apakah itu perusahaan jasa atau manufaktur, mungkin mengalami masalah pengendalian manajemen sumber daya manusia. Menurut (Viviany dan Evyanto, 2021), memberikan layanan di bawah standar oleh personel dapat berdampak pada reputasi perusahaan.

Hasil pengamatan yang dilakukan bahwa Karyawan di PT Ciba Vision Batam lambat dan tidak bersemangat dalam bekerja karena stres dan kurangnya dorongan, oleh karena itu manajemen perusahaan harus menyadari situasi tersebut dan berusaha untuk mengatasinya.

Motivasi seseorang bisa bersumber dari dalam atau dari luar, seperti yang dijelaskan Daft dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019), karyawan yang terinspirasi untuk melakukan yang terbaik akan berusaha lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik. Menjaga pekerja tetap terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka meskipun banyak tuntutan sangat penting untuk bisnis. Arsyad dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menarik orang untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan .

Bukti pengamatan menunjukkan bahwa sejumlah faktor berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja, termasuk kurangnya motivasi intrinsik atau ekstrinsik untuk seseorang melakukan pekerjaan, merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan monoton dan membosankan, lingkungan kerja fisik yang tidak menyenangkan, hubungan yang tegang dengan supervisor dan rekan kerja, dan kurangnya antusiasme untuk pekerjaan seseorang. Stres dan komunikasi yang buruk di antara para pekerja adalah dua penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Robbins berpendapat dalam (Setiawan, 2019) bahwa komunikasi merupakan cara memberi tahu karyawan apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana kinerja mereka, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja. Sesuai pernyataan Madlock dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019), komunikasi merupakan sarana pengungkapan atau pemisahan pekerjaan dalam suatu perusahaan, yang merupakan salah satu cara untuk mengurangi rendahnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita mampu memahami perilaku individu.

Sesuai dengan hasil pengamatan masalah di dalam perusahaan menyebabkan tidak terpenuhinya kepuasan kerja, yang terlihat dari kurangnya komunikasi dalam proses kontak antara pemimpin dan karyawan, antar rekan kerja dalam hal mengeluarkan perintah, pendapat, informasi, ide, dan tujuan bisnis, baik secara lisan maupun dalam menulis. Stres yang dialami karyawan adalah salah satu elemen yang berkontribusi terhadap kurangnya keterlibatan dan komunikasi yang terjadi.

Reaksi fisik dan mental seseorang terhadap perubahan di lingkungannya yang membuat mereka merasa tidak nyaman dan terancam adalah penyebab stres kerja. Stres dan kepuasan kerja adalah tantangan organisasi yang berdampak pada kinerja dan pertumbuhan organisasi dalam lingkungan yang bersaing, Hans *et al* dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019). Stres kerja ini dapat mengakibatkan kegelisahan, kurangnya keinginan untuk berkomunikasi, pemikiran yang berkepanjangan, kekhawatiran yang intens, ketidakstabilan emosi, kesulitan tidur, merokok berlebihan, kebutuhan akan kesendirian, kurangnya relaksasi, kecemasan, dan peningkatan tekanan darah.

Bukti pengamatan menunjukkan bahwa pekerja mengalami stres pada pekerjaan karena masalah seperti, tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan atasan mereka, harus bekerja dengan kelelahan berlebihan, memiliki akses istirahat yang tidak menentu, dan rekan kerja yang tidak bisa diajak berkolaborasi. Karyawan yang berada di bawah tekanan emosional terus-menerus di tempat kerja cenderung merasa bahwa kepuasan kerjanya tidak terpenuhi.

Penulis menguraikan tujuan perusahaan yang dicapai oleh PT Ciba Vision Batam dari Maret 2021 hingga Februari 2022 sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Data Perolehan Target PT Ciba Vision Batam

NO	Tahun	Target	Actual Output	Target %	Actual %
1	September 2021	798.487 ea	707.884 ea	100%	88,65%
2	Oktober 2021	958.548 ea	805.477 ea	100%	84,03%
3	November 2021	1.038.427 ea	1.047.843 ea	100%	100,91%
4	Desember 2021	605.049 ea	550.498 ea	100%	90,98%
5	Januari 2020	774.950 ea	605.049 ea	100%	78,08%
6	Februari 2022	1.033.267 ea	1.002.673 ea	100%	97,04%

Sumber: HR PT Ciba Vision Batam

Pergeseran target pendapatan dari September 2021 hingga Februari 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya inilah yang menyebabkan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan target. Hal ini disebabkan oleh motivasi internal yang kurang, komunikasi yang kurang baik dalam tim produksi, dan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Apa alasan tidak tercapainya tujuan dan dicarinya solusi harus diperhatikan oleh perusahaan karena dalam keadaan ini akan merusak tujuan perusahaan.

Penulis penelitian ini menggunakan konteks yang tersedia untuk menguji bagaimana kepuasan kerja di PT Ciba Vision Batam mempengaruhi motivasi, komunikasi, dan tingkat stres karyawan di tempat kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah dapat dikenali berdasarkan uraian konteks kajian yang diberikan di atas, antara lain:

1. Karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja menunjukkan kurang semangat dalam bekerja
2. Komunikasi yang buruk antar rekan kerja dan dengan atasan
3. Kurangnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, tekanan yang kuat, dan ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan emosi berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, yang menurunkan kepuasan kerja.
4. Kurangnya keinginan, komunikasi yang buruk, dan stres di tempat kerja menyebabkan kepuasan kerja yang tidak stabil.
5. Karyawan yang kurang berani menyuarakan pendapatnya kepada atasan

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Batasan penelitian ini adalah hanya mencakup departemen Freshlook di PT Ciba Vision Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Masalahnya dinyatakan sebagai berikut mengingat informasi latar belakang yang diberikan di atas:

1. Apakah tingkat motivasi karyawan PT Ciba Vision Batam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal PT Ciba Vision Batam terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada banyak tekanan pada karyawan PT Ciba Vision Batam untuk menyelesaikan pekerjaannya?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan di PT Ciba Vision Batam secara signifikan bergantung pada faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, dan stres kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada PT. Ciba Vision Batam adalah untuk mempelajari:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Ciba Vision Batam adalah penekanan perusahaan dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi.
2. kualitas dialog internal di PT Ciba Vision Batam mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dalam pekerjaannya.
3. Akibat stres kerja, karyawan PT Ciba Vision Batam kurang puas dengan pekerjaannya.
4. Karyawan pada pekerjaan PT Ciba Vision Batam kurang puas bila kurang motivasi, komunikasi, dan stress dalam bekerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa temuan investigasi ini akan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat secara teoritis

Studi diharapkan bisa memberi kegunaan, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat berharga kepada pembaca dan memberi manfaat kepada bidang sumber daya manusia yang terkait dalam motivasi, komunikasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a) Manfaat untuk perusahaan

dapat menawarkan ringkasan, jawaban, dan sumber daya untuk dipikirkan organisasi saat membuat keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b) Manfaat untuk kampus

Bisa menjadi sumber yang bermanfaat lebih lanjut untuk perpustakaan Universitas Putera Batam.

c) Bagi penulis

Dapat bermanfaat untuk mengembangkan penelitian yang lebih dalam ke tempat kerja dan sekitarnya.