

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi yang berhasil pasti memusatkan sebagian besar perhatian pada sumber daya manusia untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan demi memajukan usaha untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan ditentukan oleh keberhasilan dari para individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Suatu organisasi terdapat interdependensi antara sumber daya manusia (karyawan) dengan *output*-nya, baik dilihat dari aspek kualitas maupun kuantitas *output* tersebut. Dengan kata lain, meskipun ketersediaan faktor-faktor produksi mutunya bagus, tidak akan berarti jika tidak diimbangi dengan faktor manusia (sumber daya manusia) yang cakap. Manajemen sumber daya manusia dikatakan berhasil apabila dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik bagi para karyawan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia

merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. (Mathis & Jackson, 2012)

Mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tentunya harus ada komunikasi yang terjalin secara efektif di dalam organisasi. Komunikasi merupakan sistem yang dibangun dengan tujuan memainkan peran penting di dalam kehidupan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Sebab itu, etika komunikasi sebuah organisasi tumbuh dari misi, visi, strategi, dan nilai-nilai organisasi. Sebab itu, hubungan antara komunikasi dengan organisasi berfokus kepada SDM yang terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. (Silviani, 2020)

Kepuasan kerja dapat terjadi karena kurangnya komunikasi antar pemimpin dengan bawahan, komunikasi antar sesama pegawai yang buruk, dan tekanan yang muncul dari atasan maupun lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kompensasi. (Ridho, 2019). Sebab itu, tidak bisa dipungkiri bahwa karyawan membutuhkan kompensasi atau imbalan dari organisasi atas kontribusinya. Upaya ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui kompensasi dengan meningkatkan gaji yang sesuai, termasuk dengan meningkatkan tunjangan jabatan yang sesuai beban kerja atau tanggung jawab pekerjaan. (Kumbara, 2018)

Penelitian terdahulu Tarigan (2023), menunjukkan hasil bahwa komunikasi organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Islamiyati (2022) membuktikan bahwa komunikasi organisasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua. Berbeda dengan penelitian Julfiyati (2023) hasilnya membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Saputra (2022) hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi psikologis karyawan adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus dirasakan individu dalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan dan berprestasi buruk.

Penelitian Tarigan (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan berbeda dengan penelitian Saputra (2022) yang hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian Wulandari (2022) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

PNM Mekar Jombang yang beralamat di C6V9+V66 Jl. Sengon Asri Regency, Sengon, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang. PT Permodalan

Nasional Madani (Persero) merupakan salah satu instansi dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pembiayaan dalam bentuk dana tunai berupa pinjaman kredit dengan tujuan mensejahterahkan masyarakat pra-sejahtera maupun masyarakat usaha mikro, kecil, menengah dan koperasi (UMKM). Terdiri dari beberapa group perusahaan yang mempunyai program pembiayaan masing – masing. Diantaranya PNM Mekaar (Membina Ekonomi Keluarga Sejahtera). Adapun proses pembiayaan yang lebih mudah dan cepat, salah satu program pembiayaan yang dimiliki PT Permodalan Nasional Madani (Persero) adalah pembiayaan tanpa agunan,. sehingga peran sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting, khususnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam proses produksi

Berdasarkan pemaparan permasalahan diatas mengenai masih adanya perbedaan hasil atau Research Gap pada penelitian sebelumnya serta belum adanya penelitian mengenai variabel tersebut di PNM Mekar, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekar Jombang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut ;

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PNM Mekar Jombang?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PNM Mekar Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah::

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PNM Mekar Jombang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PNM Mekar Jombang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan saran dalam mempertimbangkan kebijakan di PNM Mekar Jombang mengenai komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja.