

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang utama disamping sumber daya yang lainnya dalam setiap organisasi, baik publik maupun bisnis. Hal ini disebabkan karena manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan seluruh sumber daya dalam perusahaan. Manusia atau sebagai karyawan tersebut menjadi pelaksana, pengendali, dan mengawasi berjalannya seluruh kegiatan dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, mempunyai keterampilan serta dapat bekerja secara profesional sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya dan mencapai keberhasilan dalam perusahaan.

Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) harus dimanfaatkan dengan baik agar menghasilkan output yang maksimal. Oleh sebab itu, perusahaan harus memikirkan cara agar karyawannya dapat mengembangkan potensinya demi kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu aspek utama Manajemen sumber daya manusia adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan membuat karyawan berkembang dan loyal terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan,

maka tingkat kepuasan mereka dalam bekerja akan menurun, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karyawan cepat lelah dan bosan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempunyai arti yang penting bagi karyawan maupun perusahaan. Apabila karyawan memiliki kepuasan yang tinggi, mereka akan merasa puas dengan apa yang diperolehnya dan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Selain itu, kepuasan kerja dipengaruhi oleh bagaimana cara kepemimpinan dalam perusahaan, karyawan yang bekerja secara profesional sehingga saling bekerja sama dengan baik dan juga beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan dalam perusahaan.

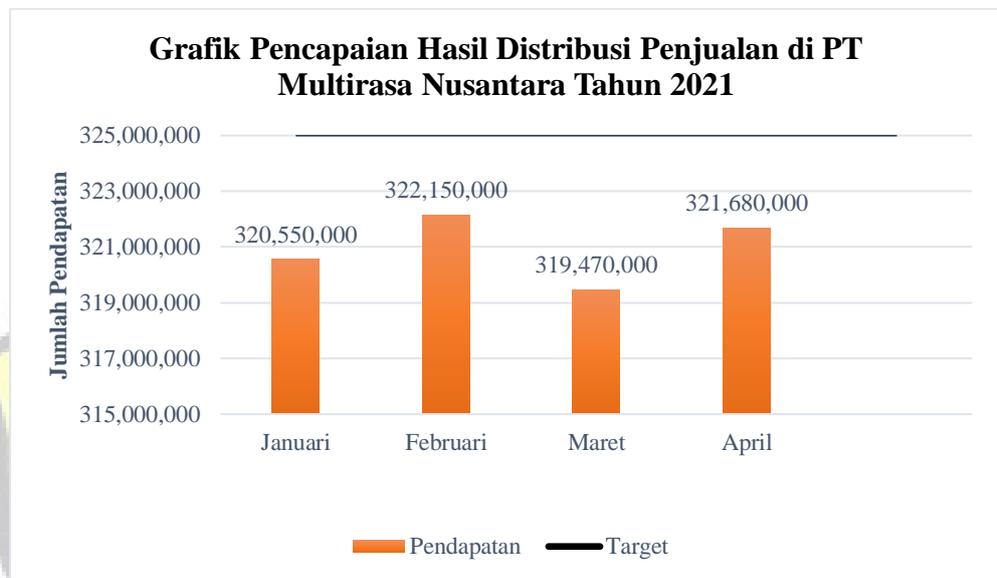
Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang disekitarnya yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sebagai pemimpin yang baik harus terbuka dan bersedia untuk menerima dan memberi informasi dengan bijaksana. Dalam hal ini, pemimpin mampu memberikan pengarahan yang jelas terhadap usaha – usaha yang dilakukan bawahannya. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Profesionalisme kerja adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kemauan keras untuk selalu berinovasi ke arah kemajuan dan kemandirian. Profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi.

Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Pada umumnya, beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila seorang karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, tidak akan terjadi masalah namun apabila mereka bekerja dibawah standar perusahaan atau beban kerja yang berlebih akan berdampak terhadap karyawannya seperti stress atau menurunnya kinerja karyawan.

Seperti perusahaan pada umumnya, PT Multirasa Nusantara menginginkan karyawannya memiliki kepuasan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. PT Multirasa Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak sebagai distributor bahan olahan makanan dan minuman dalam sebuah restoran di Jakarta. Akan tetapi, pada kenyataannya ada beberapa karyawan PT Multirasa Nusantara yang masih belum merasakan kepuasan kerja karena terdapat beberapa permasalahan seperti aturan dari seorang pemimpin yang menambah jam kerja apabila pekerjaan di kantor belum selesai meskipun melewati batas jam kerja. Adanya beban kerja yang berlebih membuat karyawan kurang minat dalam mengembangkan kemampuannya. Selain itu tidak adanya peluang secara merata mengenai promosi jabatan karyawan, atasan hanya menilai atas dasar suka atau tidak suka kepada karyawan tanpa melihat hasil dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Olla Herdiyanti selaku *Manager Marketing* PT Multirasa Nusantara mengenai pencapaian hasil distribusi penjualan bahan olahan makanan pada tahun 2021 tidak mencapai target yang sudah ditentukan yaitu sebesar Rp

250.000.000. Hal ini terjadi karena kepuasan kerja karyawan PT Multirasa Nusantara yang masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut grafik hasil pendapatan dari penjualan distribusi di PT Multirasa Nusantara :

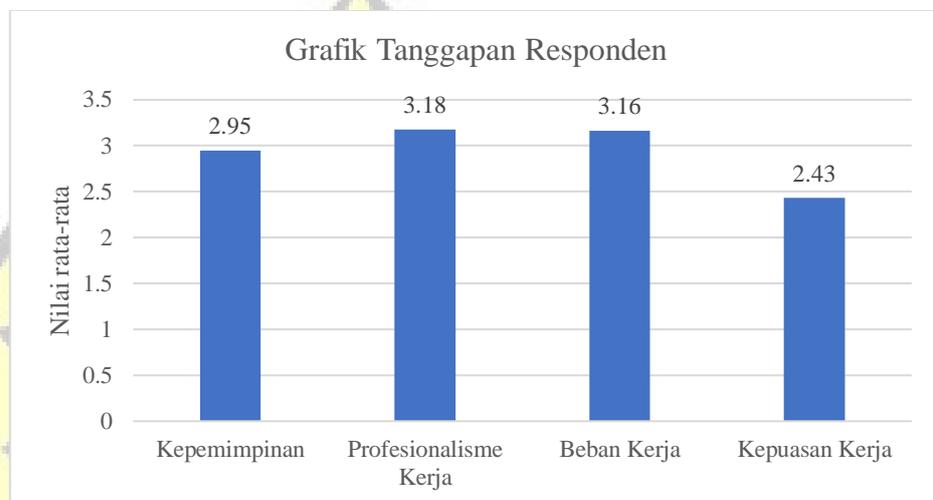


Sumber data : PT Multirasa Nusantara

Gambar 1.1 Grafik Pencapaian Hasil Distribusi Penjualan di PT Multirasa Nusantara

Berdasarkan gambar grafik 1.1 di atas diketahui pendapatan dari hasil penjualan tahun 2021 pada bulan Januari sebesar Rp 320.550.000, bulan Februari sebesar Rp 322.150.000, bulan Maret sebesar Rp 319.470.000 dan bulan April sebesar Rp 321.680.000. Gambar grafik 1.1 diatas menunjukkan bahwa tidak tercapainya target penjualan dari bulan Januari sampai April pada

tahun 2021. Selain melihat dari hasil pendapatan, penulis melakukan observasi dengan membagikan kuesioner kepada 25 karyawan PT Multirasa Nusantara mengenai Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Multirasa Nusantara. Adapun hasil data dari pembagian kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : data diolah tahun 2021

Gambar 1.2

Berdasarkan gambar 1.2 pada penelitian awal yang dilakukan penulis dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel interpretasi 3.4 nilai kepemimpinan rata-rata sebesar 2,95 yang artinya baik. Ini berarti kepemimpinan di dalam perusahaan dilakukan dengan baik. Untuk interpretasi nilai profesionalisme kerja rata-rata sebesar 3,18 yang artinya baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Multirasa Nusantara sudah bekerja dengan profesional. Sedangkan untuk nilai interpretasi beban kerja sebesar 3,16, hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan PT Multirasa Nusantara sudah

mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan atau *jobdesk* dari perusahaan. Sedangkan untuk nilai kepuasan kerja karyawan rata-rata sebesar 2,43 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara menunjukkan tidak puas, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian beberapa variabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan profesionalisme kerja dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik dan beban kerja yang diterima karyawan sudah sesuai tetapi kepuasan kerja karyawan masih rendah atau karyawan tidak puas.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan yang terjadi di PT Multirasa Nusantara dan menetapkan judul penulisan **“Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Multirasa Nusantara”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terdapat di PT Multirasa Nusantara, antara lain sebagai berikut :

1. Kepemimpinan dalam perusahaan dilakukan dengan baik namun kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan tidak puas.
2. Profesionalisme kerja yang dilakukan karyawan sudah baik, tetapi dalam kepuasan kerja karyawan tidak puas.

3. Beban kerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan akan tetapi kepuasan kerja karyawan tidak puas.
4. Kepuasan kerja karyawan masih menunjukkan bahwa karyawan tidak puas tetapi kepemimpinan sudah dilakukan dengan baik, profesionalisme kerja dilakukan karyawan dengan baik, beban kerja karyawan sudah sesuai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka proposal skripsi ini hanya membatasi permasalahan sesuai dengan judul yang diajukan yaitu, kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dengan kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilakukan. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Multirasa Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi PT Multirasa Nusantara dalam hal kepuasan kerja karyawannya sehingga perusahaan dapat menentukan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi akademik

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pijakan dan referensi pada penelitian – penelitian

selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3 Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut dengan kepemimpinan, profesionalisme kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multirasa Nusantara sehingga penulis dapat membandingkan antara teori dan praktek di lapangan.

