

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi baik yang terdapat pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan. Setiap instansi pemerintah atau perusahaan dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban sumber daya manusia dalam mengelola organisasi perlu dilengkapi kemampuan dalam hal pengetahuan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Oleh karena itu sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang merupakan sebagai orang-orang yang

memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya manusia merupakan karyawan sebagai aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Saat ini Sumber Daya Manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset dalam suatu organisasi.

Selain itu, Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dalam memenangkan persaingan bisnis. Dengan demikian perlu adanya perhatian lebih untuk para karyawan dari perusahaan, baik dari dalam diri karyawan maupun pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan untuk operasional perusahaan juga harus diperhatikan, mulai dari deskripsi pekerjaannya hingga tanggung jawabnya. Sehingga sumber daya yang ada bisa diberdayakan dengan sebaik-baiknya. Salah satu aspek utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah karyawan atau pegawainya. Untuk mendapatkan performa terbaik dari sumber daya manusia, maka perusahaan harus bisa membuat karyawannya merasa puas dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas, dan layanan.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang

diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat, karena itu perusahaan harus mampu membuat para karyawan di dalam perusahaannya merasa puas dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimal dari organisasi. Pengelolaan tenaga kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan keluhan yang subjektif, beban kerja semakin berat, tidak efektif dan tidak efisien yang memungkinkan ketidakpuasan bekerja pada akhirnya mengakibatkan turunnya kinerja dan produktivitas serta mutu pelayanan yang merosot.

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja. Beban kerja karyawan merupakan ukuran yang dipakai seseorang terhadap pertanyaan tentang beban kerja yang diajukan, tentang perasaan kelebihan jam kerja, ukuran, tekanan pekerjaan dan kepuasan

kerja. Menurut Munandar (2016:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi tenaga kerja.

Selanjutnya terdapat perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dapat membantu pelaksanaan program-program perusahaan yang diharapkan dapat memperkuat pertumbuhan perusahaan. Pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengembangkan karir seseorang sebab dengan pengembangan karir yang sistematis dan terprogram diharapkan pengembangan karir karyawan akan berjalan dengan baik. Tujuan dari pengembangan karir yaitu membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka, mengurangi keusangan profesi dan manajerial, mengingatkan analisis dari keseluruhan karyawan. Menurut Fubrin dalam mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dibutuhkan dalam suatu organisasi karena karyawan yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Disamping itu, keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang sangat dibutuhkan. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.

Perusahaan ini seharusnya menjadikan karyawannya sebagai aset, bukan lagi sebagai alat semata. Masalah beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja harus dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusiannya. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan kepuasan kerja mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.

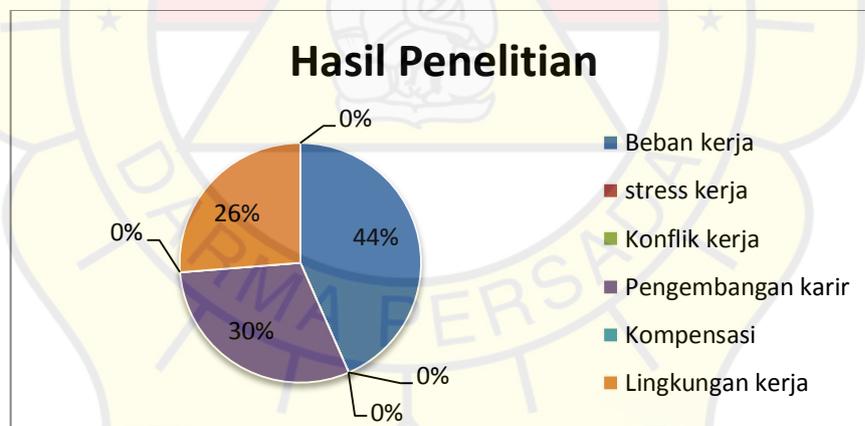
PT. Dewata Freight International Tbk merupakan salah satu perusahaan yang melaksanakan kegiatan usaha utama dalam bidang jasa pengurusan Transportasi (*Freight Forwarding*) yaitu menjalankan kegiatan yang ditujukan untuk mengurus semua kegiatan yang diperlakukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang melalui angkutan darat, kereta api, laut, dan udara. Saat ini kegiatan utama adalah jasa pengurusan transportasi yang meliputi kegiatan Jasa Trucking, Jasa Impor/Ekspor,

Domestic Forwarding, Jasa Pergudangan, Jasa *Repair/Maintenance*, Jasa Kontainer, Jasa Pengangkutan Alat-alat Berat dan Jasa Kepabeanan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perseroan bersinergi dengan Anak Perusahaan untuk memberikan layanan kepada pelanggannya. Layanan tersebut antara lain, Pengiriman Barang, Manajemen Distribusi, Sewa Kendaraan, dan Jasa Kontruksi. Penulis melakukan wawancara dengan *HRD* PT Dewata Freight International Tbk dan hasil wawancara tersebut pada PT Dewata Freight International Tbk, ada beberapa masalah yang terjadi pada perusahaan ini.

Menurut *HRD* PT Dewata Freight International Tbk masalah tersebut berkaitan juga dengan beban kerja karyawan yang terlalu tinggi dalam pekerjaan yang menjadi tugas rutinnnya, hal tersebut dapat dilihat adanya masalah yang terjadi dalam pengiriman barang sering mengalami keterlambatan. Kejadian tersebut dapat menjadikan masalah untuk PT Dewata Freight International Tbk dimana sangat berpengaruh terhadap daya saing dengan perusahaan logistik yang lain. Dan terjadi masalah pada pengembangan karir yang dikeluhkan karyawan terhadap perusahaan karena program pengembangan karir yang belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan. Menurut *HRD* PT Dewata Freight International Tbk permasalahan lingkungan kerja yang terjadi yaitu dimana karyawan mengeluhkan tidak adanya privasi antar karyawan dan kurang nyamannya dalam melakukan suatu pekerjaan dikarenakan kurangnya fasilitas yang memadai diperusahaan. Menurut *HRD* PT Dewata Freight International Tbk menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dapat dilihat pada masalah yang

terjadi bahwa satu tahun terakhir mengalami keterlambatan pada penerimaan gaji karyawan. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan oleh PT Dewata Freight International Tbk sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

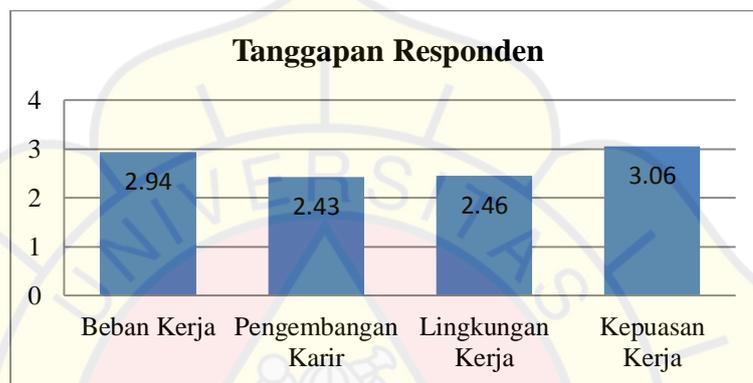
Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Dewata Freight International Tbk dengan variabel berupa beban kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, konflik kerja dan juga motivasi. Kuesioner penelitian pendahuluan diisi oleh 23 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Gambar 1.1 Hasil Penelitian Pendahuluan
Sumber : diolah oleh penulis 2021

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Dewata Freight International Tbk adalah beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 23 orang sebagai penelitian

awal, berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Dewata Freight International Tbk mengenai pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan variabel yang diteliti adalah beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap 23 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut :



Gambar 1.2 Tanggapan Responden
Sumber : Data diolah oleh Penulis 2021

Dari grafik diatas penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebar pra kuisioner kepada 23 karyawan tetap di PT. Dewata Freight Intrnational, Tbk dapat dilihat nilai rata-rata mengacu pada tabel interpretasi yaitu tabel 3.4 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Dewata Freight International Tbk yaitu beban kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 2,94 berdasarkan tabel 3.4 interpretasi bahwa Beban Kerja tergolong tinggi. Lalu variabel Pengembangan Karir (X2) dengan nilai rata-rata sebesar 2,43 menunjukkan bahwa pengembangan karirnya tergolong rendah. Kemudian variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai rata-rata sebesar 2,46 tergolong tidak baik. Sedangkan Kepuasan Kerja (Y) nilai rata-rata sebesar 3,06 artinya kepuasan kerja tergolong tinggi. Sejalan dengan

Menurut Ryani D.P, Septiani J, Nurul Khotimah (2019:10) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk hasil penelitian penelitiannya mengemukakan bahwa beban kerja dan pengembangan karir memiliki dampak positif berpengaruh pada kepuasan kerja tetapi secara parsial dan secara bersamaan, lingkungan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja pada karyawan yang disebabkan karena beban kerja yang tinggi, pengembangan karir yang rendah, dan lingkungan kerja yang tidak baik.

Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara beban kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dewata Freight International Tbk, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dewata Freight International Tbk. Jakarta”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan di PT. Dewata Freight International Tbk adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja karyawan tinggi dan kepuasan kerja karyawan PT Dewata Freight International Tbk tinggi.
2. Pengembangan karir karyawan PT Dewata Freight International Tbk sangat rendah dan kepuasan kerja tinggi.
3. Lingkungan kerja tidak baik tetapi tingkat kepuasan kerja karyawan PT Dewata Freight International Tbk tinggi.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel beban kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT. Dewata Freight International sebanyak 23 orang karyawan

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Apakah Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dewata Freight International Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan beban kerja, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh beban kerja,

pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

