

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga tujuan perusahaan yang ingin dicapai dapat diraih. Perkembangan inovasi teknologi yang semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia merupakan penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan.

Landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola faktor manusia (karyawan) yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut saja. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri,

perdagangan, maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua komponen yang saling membutuhkan dan berhubungan satu sama lain. Perusahaan didirikan dengan tujuan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan, Sedangkan didalam perusahaan terdapat kumpulan karyawan yang melakukan aktivitas kerja dengan harapan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Setiap karyawan memiliki kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan segala kebutuhan karyawan agar tercipta kepuasan kerja karyawan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara karyawan, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana standar dan kompetensi yang disetujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Beban kerja merupakan aktivitas fisik, mental, sosial yang diterima oleh seseorang yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sesuai dengan kemampuan fisik, maupun keterbatasan pekerja yang menerima beban tersebut. Pekerjaan yang diberikan perusahaan merupakan beban kerja bagi karyawan. Perusahaan memberikan karyawan pekerjaan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

Pekerjaan yang diberikan perusahaan merupakan tanggung jawab yang harus dikerjakan karyawan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan. Namun, karyawan yang memiliki beban kerja terlalu rendah (*underload*) akan menimbulkan kejenuhan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki beban kerja terlalu tinggi (*overload*) melebihi jumlah karyawan yang tersedia justru akan menimbulkan Ketidakpuasan dalam bekerja dan pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia. Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga menimbulkan sikap dan perilaku positif inilah yang menentukan prestasi kerja dan loyalitas terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja dapat dirasakan dan diketahui melalui sikap karyawan dalam bekerja. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Karyawan yang puas akan setia kepada perusahaan dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja yang tercipta akan memunculkan sikap kerja yang tepat dan mengurangi tindakan-tindakan yang merugikan seperti absen dan keluhan-keluhan dalam bekerja. Dari sikap yang dimunculkan oleh kepuasan kerja tersebut maka karyawan akan menjadi lebih senang dalam melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang lebih baik.

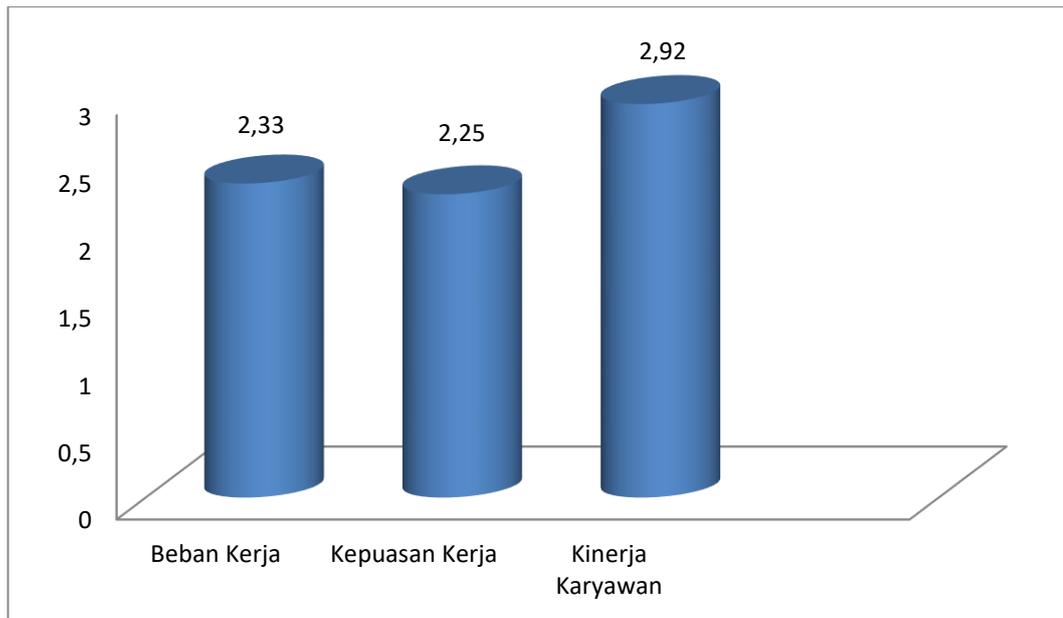
Namun sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan terlihat dari sikap dan perilakunya yang cenderung negatif yaitu ia memperlihatkan sikap-sikap seperti datang terlambat, bolos dalam jam kerja, malas-malasan dalam bekerja, menyibukkan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugasnya, bahkan ada yang beralih ke pekerjaan lain.

Dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan berusaha untuk memahami karyawan dengan memenuhi kebutuhan hidupnya, karena memang kepuasan itu berkaitan dengan individual karyawan. Tetapi untuk dapat mewujudkan hal tersebut tidaklah mudah bagi perusahaan, banyak terdapat rintangan atau permasalahan yang menghalangi tercapainya kepuasan kerja karyawan.

PT. Puku Benangsari merupakan sebuah perusahaan asing dari negara Korea Selatan dengan kantor yang berlokasi di Jl. Madura 4 Blok D-02 Kawasan Berikat Cakung (KBN) Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Kotamadya Jakarta Utara. PT. Puku Benangsari didirikan pada tanggal 5 mei tahun 2008. PT. Puku Benangsari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen . Produk utama PT. Puku Benangsari adalah baju perempuan dan di ekspor khusus ke Jepang dan Amerika.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh Human Resources Development (HRD) memang benar terdapat masalah-masalah yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat masalah beban kerja yang berlebihan yang menyebabkan karyawan merasakan rendahnya kepuasan kerja, ketidakpuasan kerja bisa dipengaruhi dari banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, penempatan kerja, lingkungan kerja, peran pimpinan dan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan kurang padahal motivasi memiliki manfaat yang akan dirasakan karyawan seperti memiliki hubungan yang baik antar karyawan, meningkatkan kinerja dan menghilangkan stres atas kegiatan kerja yang begitu padat.

Berikut penulis mengola data beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan kuesioner data awal yang dilakukan dilapangan terhadap karyawan secara langsung.



Sumber: Hasil Kuesioner (Data diolah Penulis), 2017

Gambar 1.1 Grafik Data Awal

Kemudian data tersebut diartikan ke dalam tabel interval sebagai berikut :

Tabel 1.1

Interval Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Skala Interval	Tingkat Persetujuan	Tingkat Penilaian Beban Kerja	Tingkat Penilaian Kepuasan kerja	Tingkat Penilaian Kinerja karyawan
1,00-1,74	Sangat Tidak Setuju	Sangat rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat Tidak Baik
1,75-2,49	Tidak Setuju	Rendah	Tidak Puas	Tidak Baik
2,50-3,24	Setuju	Tinggi	Puas	Baik
3,25-4,00	Sangat Setuju	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat Baik

Berdasarkan grafik penelitian awal yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 72 orang karyawan, dapat dilihat bahwa adanya permasalahan beban kerja yang terjadi di PT. Puku Benangsari dengan rata-rata sebesar 2,33 yang masuk dalam kategori beban rendah dalam tabel interval yang artinya karyawan sering merasa didesak dan diminta untuk mengerjakan pekerjaan, terjadi penambahan jam kerja yang tidak menentu. Karena, karyawan diminta bekerja secara efektif agar bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja memiliki rata-rata 2,25 yang masuk dalam kategori tidak puas dalam tabel interval yang artinya karyawan merasakan

ketidakpuasan seperti masalah upah yang tidak sesuai, fasilitas yang kurang memadai, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kemudian kinerja pegawai memiliki rata-rata sebesar 2,92 yang masuk dalam kategori baik dalam tabel interval.



1.2. Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang bervariasi yang terjadi di perusahaan membuat karyawan harus bekerja sesuai target perusahaan
2. Ketidakpuasan terhadap upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan

1.2.2 Pembatasan

Berdasarkan masalah latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi :

1. Beban kerja dan kepuasan kerja di PT.Puku Benangsari
2. Seluruh karyawan pada PT. Puku Benangsari

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puku Benangsari ?
2. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puku Benangsari ?
3. Apakah Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Puku Benangsari ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Puku Benangsari dan untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Puku Benangsari

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Disamping itu pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang administrasi, khususnya peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memperluas pemahaman tentang pentingnya beban kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kerja pegawai.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi pemimpin dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang berkaitan dengan beban kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja PT.Puku Benangsari.

3. Manfaat bagi penulis

Merupakan syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Darma Persada selain itu penelitian ini juga menambah wawasan dan pengalaman yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

