

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia salah satu faktor yang menjadi penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada arus globalisasi saat ini, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain di era persaingan global saat ini.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor dalam mencapai tujuan dan dapat menentukan efektivitas dan produktivitas. Dalam manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah sebuah aset untuk perusahaan dalam memegang peranan yang penting untuk melakukan aktivitas supaya mencapai tujuan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan untuk mengatur, mengelola dan mengevaluasi karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila sumber daya manusia diatur dan dikelola dengan baik

baik, hal ini dapat mempercepat tujuan perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Handoko (2017:15) sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsinya serta kegiatannya untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif serta adil bagi kepentingan individu maupun organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang sangat berarti guna memperoleh hasil kerja yang maksimal. Ketika seorang bisa merasakan kepuasan dalam bekerja pastinya dia berupaya semaksimal mungkin dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fattah (2017:68) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja jadi permasalahan yang cukup menarik dan penting, sebab terbukti besar manfaatnya baik untuk kepentingan pribadi, industry, maupun warga. Makna berarti kepuasan kerja bagi individu merupakan riset tentang sebab-sebab serta sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan munculnya usaha-usaha kenaikan kebahagiaan hidup seseorang.

Kepemimpinan didalam suatu perusahaan sangat memiliki peran penting untuk memberikan pengaruh yang baik pada karyawan.

Kepemimpinan memiliki kemampuan untuk menumbuhkan semangat kerja antar karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan dapat menentukan pilihannya untuk bekerja lebih lama dan memberikan kontribusinya kepada perusahaan ketika mereka merasakan kenyamanan serta memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan mereka. Menurut Rauch dan Behling (2018:86) Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, karena beban kerja merupakan sesuatu yang muncul akibat tuntutan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat menimbulkan rasa malas pada karyawan. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan posisi atau fasilitas kerja yang diberikan perusahaan pada karyawannya maka akan terjadi rasa ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Riadi (2018:37) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

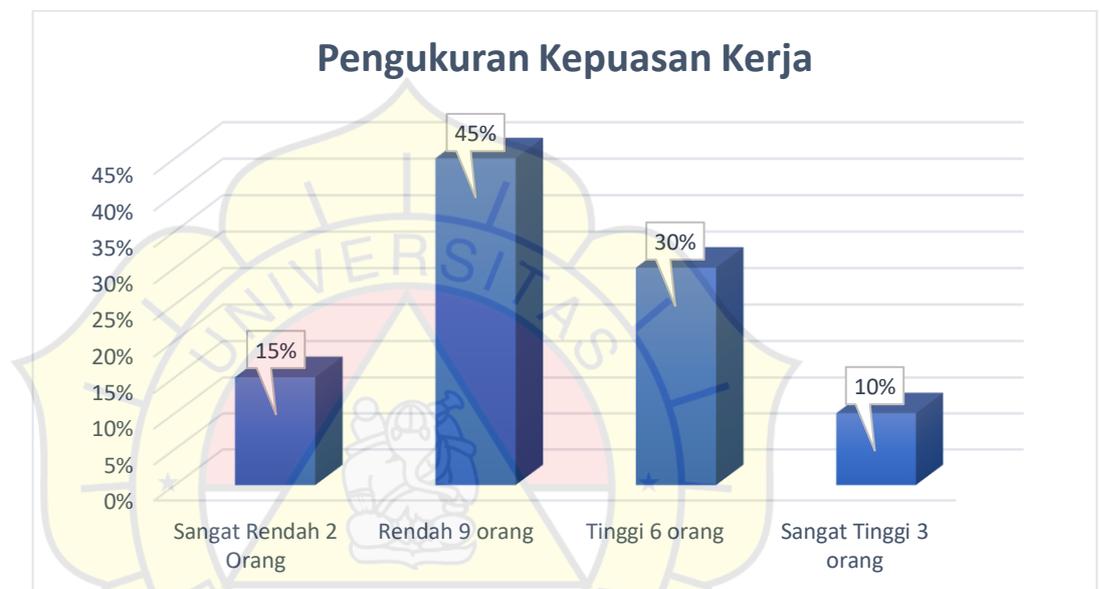
Salah satu aspek yang mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja merupakan kompensasi. Menurut Furtahasan dan Budi (2020:195) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai

balas jasa untuk pekerjaan mereka guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi dapat dijadikan motivasi yaitu dorongan, semangat karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan bekerja secara optimal untuk mendapatkan balas jasa yang sesuai. Kompensasi bukan hanya penting bagi karyawan perusahaan saja, namun penting juga bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena kompensasi merupakan cerminan organisasi atau perusahaan untuk dapat mempertahankan sumber daya manusia.

PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan komponen-komponen otomotif, dengan produk utama antara lain *cable brake system*, *throttle cable*, *seat lock cable* dan *door lock cable*. Produksi tidak hanya terbatas untuk kendaraan bermotor akan tetapi juga memproduksi *door lock cable* untuk mobil.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya tingginya beban kerja bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja, maka dari itu pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan dapat memberikan kejelasan bagi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan. Peran karyawan sangat penting demi tercapainya visi dan misi perusahaan, salah satunya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan yang baik dilihat dari kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan

yang dia kerjakan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan wawancara kepada karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang dan hasilnya menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan pada karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang hal tersebut di dukung dengan hasil pra kuesioner dengan 20 responden karyawan pada gambar 1.1, adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1. 1 Hasil Pra Kuesioner Tingkat Kepuasan Kerja

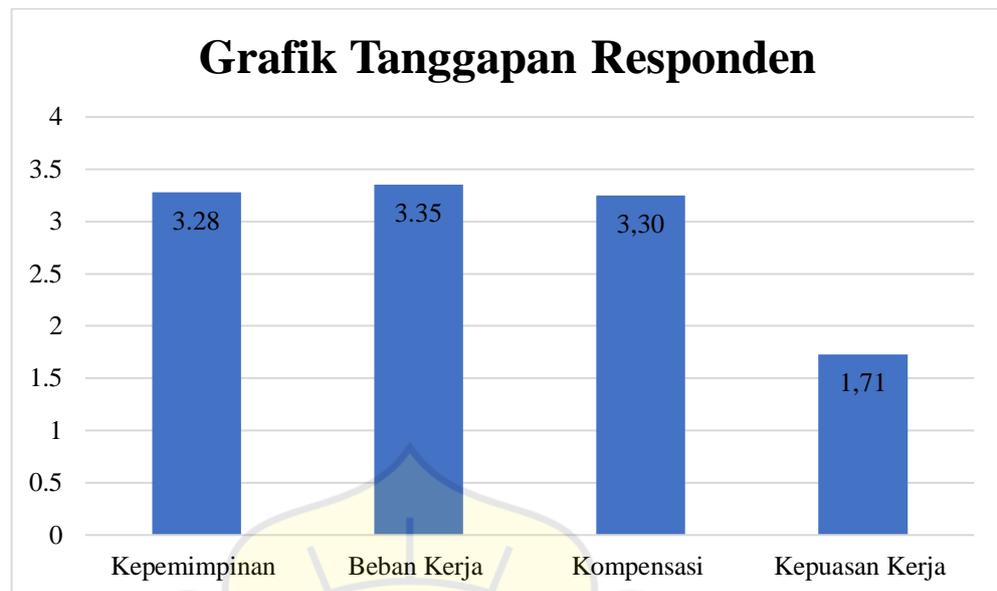
Diagram hasil pra kuesioner dan wawancara kepuasan kerja karyawan pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang adalah rendah dengan presentase 45%. Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja perlu dilakukan pra survey terhadap 20 responden tentang variabel Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja. Kuesioner pra survey ini diisi oleh 20 orang responden dengan hasil sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis pada tahun 2023

Gambar 1.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang adalah Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi. Kemudian penulis melakukan penyebaran kuesioner terhadap 20 orang sebagai penelitian awal, Berikut ini adalah tanggapan dari karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang mengenai pengukuran kepuasan kerja dengan variabel yang diteliti adalah Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap 20 karyawan sebagai responden pada penelitian pendahuluan yang dijelaskan pada Gambar 1.3 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah penulis tahun 2023

Gambar 1.3 Grafik Tanggapan Responden

Dari grafik diatas, yang diperoleh penulis melalui penyebaran kuesioner berdasarkan dimensi dari variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kepada 20 orang responden karyawan tetap PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang. Maka interpretasi nilai kepemimpinan rata-rata sebanyak 3,28 yang artinya keseluruhan responden setuju bahwa kepemimpinan sangat baik, selanjutnya interpretasi nilai beban kerja sebanyak 3,35 maka artinya keseluruhan responden setuju bahwa beban kerja sangat tinggi, lalu ada interpretasi nilai kompensasi sebanyak 3,30 yang artinya dari keseluruhan responden setuju bahwa kompensasi sudah sangat tinggi, dan interpretasi nilai kepuasan kerja sebanyak 1,71 yang artinya kepuasan pada karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang sangat rendah.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan di atas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang”**.

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Kepemimpinan sangat baik, maka kepuasan kerja sangat rendah.
2. Beban kerja sangat tinggi, maka kepuasan kerja sangat rendah.
3. Kompensasi sangat tinggi, maka kepuasan kerja sangat rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian akan dibatasi pada variabel kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang. Sedangkan responden yang digunakan adalah karyawan tetap pada PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan terkait penelitian ini, diantaranya :

1. Apakah Kepemimpinan, Beban Kerja, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang ?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang ?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas hal-hal berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang sudah dituliskan diatas, terdapat dua manfaat yaitu akademis dan manfaat praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi kontribusi yang baik dalam perkembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia di mana Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi merupakan salah satu strategi yang sering digunakan sebagai sarana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan, bahan evaluasi, dan dapat memberi masukan bagi instansi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta reputasi yang baik.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hi-Lex Indonesia Tangerang.