

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan disebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Meskipun terdapat berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaanya.

Pada persaingan bisnis khususnya di bidang industri makanan benutrisi (*food nutrition*) tidak hanya harus meningkatkan kualitas produknya saja juga higienitas produknya, tetapi ada faktor lain yang bisa membantu organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah suatu asset penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Semakin baik kinerja sumber daya manusia pada suatu perusahaan maka semakin optimal juga suatu perusahaan.

Dalam mempertahankan sumber daya manusia tidak lah mudah, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia adalah pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

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 bagi organisasi, kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi, melalui perbaikan sikap atau tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi.

Masalah kepuasan kerja diindikasikan juga terjadi pada PT. Sanghiang Perkasa atau yang dikenal KALBE Nutritionals adalah bagian dari PT. KALBE Farma Tbk. yang merupakan salah satu perusahaan farmasi terkemuka dari Indonesia, dan telah dikenal pada skala nasional maupun internasional. Berdasarkan hasil observasi dari beberapa data yang didapatkan, ditemukan adanya ketidakpuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa. Gejala yang terlihat adalah ketidakpuasan atas gaji, perilaku pemimpin, pekerjaan dan kondisi kerja, dll.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai PT. Sanghiang Perkasa pada beberapa bagian diketahui bahwa, “Semenjak adanya pelatihan kerja berupa pelatihan bahasa asing yang di persiapkan perusahaan untuk tujuan program pembukaan beberapa maklon di luar negeri, hasilnya berimbas terhadap bertambahnya beban kerja”, hal ini disebabkan dengan kondisi SDM yang minim karyawan berharap kebijakan tersebut juga diiringi dengan kenaikan pendapatan atau gaji karyawan. Belum terealisasinya harapan tersebut membuat karyawan cenderung merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima.

Selain itu ketidakpuasan terhadap perilaku pemimpin juga dirasakan karyawan PT. Sanghiang Perkasa.

Dimana terdapat salah satu bidang yang pimpinan nya berlaku otoriter dalam memimpin dan kurang memberikan ruang kepada bawahan dalam menyuarkan pendapatnya. Ketidakpuasan dalam pekerjaan dan kondisi kerja juga dirasakan para karyawan mereka merasa bertambahnya beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan standar jumlah karyawan dan waktu tersedia.

Gejala-gejala ketidakpuasan tersebut harus segera diperbaiki oleh pihak manajemen, karena jika dibiarkan, maka akan berdampak negatif pada kinerja pegawai dan akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

Dilihat dari hasil wawancara diatas, maka untuk menghasilkan kualitas SDM yang lebih baik pihak manajemen perlu perlu mengetahui faktor-faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Sanghiang Perkasa. Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (1) Beban kerja, (2) Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan Kerja, dan (6) Motivasi (Robbins & Judge, 2015:50).

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan observasi awal dengan cara pra survei kepada para karyawan untuk mengethaui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan pada 35 orang karyawan PT. Sanghiang Perkasa mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dicermati pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa

No.	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Motivasi Kerja	10	28,6
2	Gaji	5	14,3
3	Promosi	1	2,9
4	Beban Kerja	11	31,4
5	Pengawasan	6	17,1
6	Rekan Kerja	2	5,7

Sumber : Hasil olah data peneliti

Setiap karyawan dari 35 orang responden tersebut memilih dua jawaban mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa. Hasil dari pra survei menunjukan faktor yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan berada pada faktor motivasi kerja dengan rata-rata angka pada 28,6% dan faktor kedua yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor beban kerja rata-rata angka pada 31,4%.

Beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, dimana pindah kerja disebabkan beban kerja karyawan yang sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya menurut Wirawan (2018:80).

Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dan suatu pekerjaan dalam jangka tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktivitas yang tinggi, diluar beban yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai beban kerja yang dilakukan terhadap 35 responden pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.

Tabel 1. 2 Hasil kuesioner pra-survei mengenai beban kerja pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	70	30	35	100
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	76,7	23,3	35	100
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	66,7	33,3	35	100
4	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	56,7	43,3	35	100
5	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik didalam maupun luar kantor	70	30	35	100

Sumber: Hasil olah data peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2, dapat dilihat bahwa kondisi beban kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban ya. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang mererasa bila target kerja yang diberikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat menyebabkan beban kerja karyawan tidak terlalu tinggi, selain itu juga masih banyak karyawan yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, kemudian menurut karyawan atasan di instansi masih memberikan target kerja di dalam dan luar kantor, serta target yang harus di capai dalam pekerjaan terlalu tinggi.

Selain beban kerja, faktor yang perlu diperhatikan juga oleh perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang mengerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang

untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja yang dilakukan terhadap 35 responden pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.

Tabel 1. 3 Hasil kuesioner pra-survei mengenai motivasi kerja pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target Dalam (%)
		Ya	Tidak		
1.	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	30	70	35	100
2.	Hubungan dengan atasan anda terjalin dengan baik dan harmonis	40	60	35	100
3.	Lingkungan kerja anda aman dan nyaman	50	50	35	100
4.	Kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas	35	65	35	100

Sumber: Hasil olah data peneliti tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan kondisi motivasi kerja karyawan saat ini di PT. Sanghiang Perkasa, hasil perhitungan tersebut didapatkan dari olahan data kuesioner yang dibagikan kepada 35 responden. Tabel tersebut menunjukkan kondisi motivasi kerja saat ini masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu masih berada dibawah harapan perusahaan, penilaian yang terjadi pada gaji yang kurang sesuai, hubungan dengan atasan yang kurang terjalin harmonis lalu lingkungan kerja yang kurang aman dan kinerja yang terkadang tidak terlalu dihargai oleh atasan secara baik menjadi gejala-gejala yang menyebabkan

motivasi kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa menurun tidak sesuai dengan harapan karyawan,

Sebagai salah satu upaya perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawannya harus bisa memenuhi kepuasan kerja karyawannya. Menurut Robbins (diterjemahkan oleh Wibowo, 2017: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah imbalan yang diyakini diterima. Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal. Salah satu cara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan penyesuaian beban kerja.

Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan oleh peneliti mengenai kepuasan kerja yang dilakukan terhadap 35 responden pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang

No.	Pertanyaan	Jawaban (%)		Jumlah Responden	Target Dalam %
		Ya	Tidak		

1	Gaji yang di terima sudah sesuai dengan kesepakatan	30	70	30	100
2	Menyukai penugasan yang diberikan oleh perusahaan	23,3	76,7	30	100
3	Suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan	33,3	66,7	30	100
4	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	43,3	56,7	30	100
5	Kesempatan untuk naik jabatan	30	70	30	100
6	Keadaan ruangan kerja baik dan nyaman	26,7	73,3	30	100

Sumber: Hasil olah data peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang merasa bila gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, selain itu juga masih banyak pegawai yang tidak suka terhadap penugasan yang diberikan, kemudian menurut pegawai atasan di instansi masih kurang dalam meberikan bimbingan dan pengarahan terhadap pekerjaan, serta ruangan tempat bekerja di rasa pegawai masih kurang baik.

Kepuasan kerja adalah perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah imbalan yang diyakini diterima. Memberikan kepuasan kerja kepada karyawan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah bagi perusahaan. Perusahaan harus mampu memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SANGHIANG PERKASA (NUTRITIONALS) DI KARAWANG”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka masalah yang muncul dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Persaingan yang semakin tinggi pada industri makanan bernutrisi (*food nutrion*), yang menuntut peningkatan daya saing industri.
2. Salah satu upaya peningkatan kualitas daya saing industri dilakukan melalui peningkatan daya saing SDM yaitu SDM yang berkinerja tinggi ,yang perwujudanya tidak mudah untuk dilakukan ternyata. Hasil pra-survei menunjukkan pemberian beban kerja yang berlebih oleh PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.
3. Banyak faktor variabel yang dapat digunakan untuk mewujudkan SDM berkinerja tinggi, dan hasil pra-survei menyimpulkan bahwa kurangnya kepuasan kerja menjadi masalah utama yang dirasakan karyawan PT. Sanghiang Perkasa di Karawang
4. Beberapa faktor variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.
 - a. Beban kerja disebabkan oleh pemberian beban kerja yang berlebih dari PT. Sanghiang Perkasa di karawang
 - b. Motivasi kerja disebabkan sikap pimpinan yang otoriter pada salah satu bagian di PT. Sanghiang Perkasa di karawang

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Supaya aktifitas penelitian lebih fokus dan hasil penelitian lebih baik, maka dalam penelitian ini pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian (variabel yang diteliti):
 - a. Beban Kerja dan Motivasi Kerja (Variabel Independen)
 - b. Kepuasan kerja karyawan (Variabel dependen)
2. Subjek Penelitian (Unit Analisis) adalah seluruh karyawan PT. Sanghiang Perkasa di Karawang tahun 2021, yang berjumlah 900 orang.
3. Lokasi Penelitian (Unit Observasi) dalam penelitian ini adalah pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang.
4. Variabel lain selain beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dianggap konstan (*Ceteris Paribus*)

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang?
2. Bagaimana kondisi motivasi kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang?
3. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang?
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang secara simultan dan parsial?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah mengungkap Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang yang hasilnya di wujudkan dalam karya tulis ilmiah berupa skripsi, yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Prodi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mendeskripsikan kondisi beban kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang?
2. Menganalisis dan mendeskripsikan kondisi motivasi kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang?
3. Mengatasi dan mendeskripsikan bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan PT. Sanghiang Perkasa di Karawang?
4. Mengukur besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sanghiang Perkasa di Karawang, baik secara simultan maupun parsial?

1.6. Kegunaan penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya tentang kepuasan kerja yang dikaitkan dengan beban kerja dan motivasi kerja.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Untuk peneliti hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi peneliti di bidang MSDM khususnya tentang kepuasan kerja, serta dalam dunia nyata (dunia bisnis).
2. Untuk institusi yang diteliti hasil penelitian diharapkan menjadi dasar dalam kebijakan sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui program beban kerja dan peningkatan kualitas motivasi kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau bacaan dalam melakukan penelitian bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya kepuasan kerja karyawan.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Sanghiang Perkasa di Kawasan Industri Indotaisei Sektor 1A Blok Q 2 Cikampek Kalihurip, Kalihurip, Kec Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41373

1.7.2 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	2021																2022			
		September				Oktober				November				Desember				Januari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pengumpulan Data																				
3	Pengolahan Data																				
4	Penyusunan Skripsi																				
5	Pengajuan SUP																				
6	Sidang SUP																				
7	Revisi Data																				
8	Revisi Pengolahan Data																				
9	Revisi Penyusunan Skripsi																				
10	Pengajuan Sidang Akhir																				

Sumber: Hasil olah data peneliti