

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan asset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan di manfaatkan secara seimbang dan manusiawi yang dimana menurut (Bintoro, 2017). 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. Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi untuk. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup. Keberhasilan organisasi dapat di tentukan oleh sumber daya manusia yang berpartisipasi dalam melakukan pekerjaan yang baik guna memenuhi Target yang di berikan oleh organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Di era Globalisasi ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang ditargetkannya. Dengan adanya era globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau mendorong tercapainya suatu organisasi perusahaan yang efisiensi dan efektif.

Karyawan sebagai pelaku yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan memiliki pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja

akan menciptakan perasaan yang menyenangkan sehingga menimbulkan sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan memberikan keuntungan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang puas akan setia pada perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan baik, semangat dalam setiap melaksanakan pekerjaan dan menunjukkan ekspresi wajah yang ceria saat bekerja. Selain itu juga dapat 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 pekerjaannya dengan hasil yang lebih baik.

Salah satu fenomena yang terjadi dalam kepuasan karyawan adalah adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan produktivitas dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan adanya sikap merasa senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno E. , 2017). Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bermalasan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini dapat menurunkan produktivitas karyawan dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun Sering di jumpai menurunnya indikator kepuasan kerja karyawan menurun di karenakan beberapa hal yaitu tingkat absensi dan keterlambatan tinggi sehingga produktivitas kerja menurun dan sering merasa capek membuat bekerja merasa jenuh dan berat untuk di kerjakan, beban kerja yang berlebihan juga dapat membuat karyawan merasa tidak dihargai oleh perusahaan dan merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik. Karyawan juga dapat mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka, kompensasi juga merupakan salah satu yang membuat kepuasan kerja berkurang banyaknya beban kerja tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima membuat semakin mengeluh sehingga tingkat Turnover perusahaan semakin tinggi dan berdampak pada produktivitas perusahaan Selain itu, kejelasan dan transparansi dalam sistem

kompensasi juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Jika perusahaan memiliki kebijakan yang jelas dan transparan tentang kompensasi, karyawan akan merasa lebih nyaman dan terhindar dari perasaan tidak adil, kurangnya motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan, Karyawan yang merasa kurang termotivasi cenderung merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan hal ini dapat mengurangi kualitas pekerjaan mereka serta mengurangi produktivitas.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor alasan guna giatnya seseorang bekerja dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, maka dari itu aspek sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari tercapainya sebuah tujuan organisasi, setiap organisasi/ perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai harus lebih baik diantara para pekerja, karena hal tersebut lah menjadi salah satu syarat guna meningkatkan kemampuan kerja, kualitas serta pelayanan. Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakub Y. , 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2017). Ketidakpuasan adalah awal munculnya permasalahan dalam organisasi seperti konflik sesama pekerja, tingkat absensi yang tinggi dan adanya pemogokan (Robins, 2015).

Beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang ditempatkan pada seorang karyawan oleh perusahaan atau atasan mereka. Beban kerja dapat terdiri dari berbagai jenis tugas, seperti mengelola proyek, menjalankan tugas rutin, berkomunikasi dengan klien atau pelanggan, dan

memenuhi target atau tenggat waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan stres dan kelelahan pada karyawan, serta mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan, serta produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka.

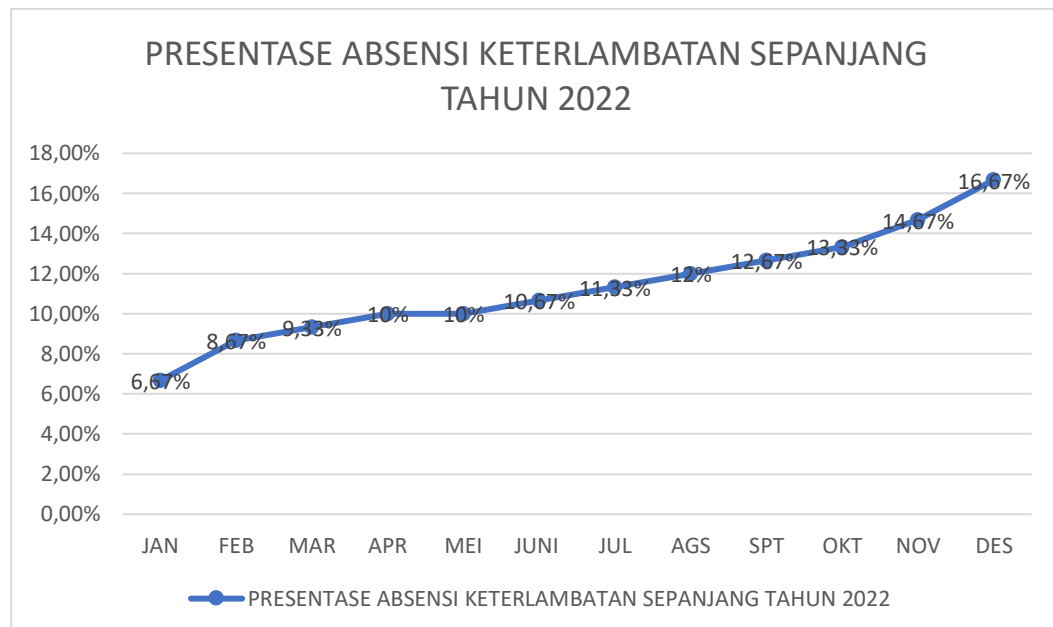
Kompensasi merupakan imbalan atau penggantian yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusinya dalam perusahaan. (Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang benar maka akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, asuransi, dan manfaat lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terhindar dari perasaan tidak adil. Selain itu, kompensasi juga merupakan alat motivasi yang kuat dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta memotivasi mereka untuk terus berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan atau karir. Motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri seseorang (internal) atau dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, manajemen, atau kompensasi. Motivasi kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mempertahankan karyawan yang berkualitas dalam perusahaan.

Setiap perusahaan punya cara sendiri untuk mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam cara untuk mendukung keberhasilan tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan

organisasi. Beban kerja yang terjadi pada karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut dengan adanya tingkat beban kerja yang tinggi bisa terjadi Turnovernya karyawan sehingga mengakibatkan karyawan tersebut tidak betah di perusahaan tersebut hal ini perusahaan perlu melihat dari segi mana beban kerja yang di maksud oleh karyawan tersebut sehingga perusahaan punya pegangan solusi untuk menangani hal tersebut. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Gambar 1. 1 Presentase Keterlambatan Karyawan di Tahun 2022



Sumber: PT. Berkas Subuh Transpor

Dilihat dari tabel diatas tingkat keterlambatan yang di peroleh dari data januari ke desember mengalami kenaikan yang drastis dibawah 20 % dari 107 orang yang berarti kisaran 15-20 orang mengalami keterlambatan di setiap bulannya hal ini mungkin berdampak pada kepuasan kerja seseorang salah satunya dengan malas bekerja dengan tingkat pekerjaan yang tinggi kompensasi yang rendah dan motivasi yang kurang di berikan perusahaan kepada karyawan bisa berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga tidak pernah ontime untuk berangkat bekerja dan tidak menghargai waktu yang membuat terjadiny angka absensi keterlambatan yang tinggi

Kepuasan Kerja merupakan adanya suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara A. P., 2013). Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang bekerja agar ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, kompensasi ini merupakan suatu imbalan atau bonus dari pekerjaan ketika kinerja pegawai semakin baik maka kompensasi diberikan akan semakin besar namun pada kenyataannya, perusahaan sering kali mengabaikan masalah terkait sumber daya manusia, seperti tidak diperhatikannya pekerjaan karyawan yang berlebihan, tidak sesuai dengan kesepakatan insentif yang didapat dan lain sebagainya. Hal ini dapat menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka panjang, oleh karena itu sumber daya manusia harus dijaga dan diperhatikan. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2018). Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, Beban Kerja (Worldloud), 2011). Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mempunyai ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Berkah Subuh Transpor.”*

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkah Subuh Transpor ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkah Subuh Transpor ?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Subuh Transpor ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, tujuan penelitian ini dibuat untuk mengetahui apakah berpengaruh :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Subuh Transpor.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Subuh Transpor.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Berkat Subuh Transpor.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan PT. Berkat Subuh Transpor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

2. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi kajian atau referensi untuk penelitian selanjutnya bagi program Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat Bagi Peneliti lain

Sebagai sarana untuk mengimplementasikan teori dan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan, dan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta memperdalam konsep teori yang telah

diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.