

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada masa Era globalisasi ini memberikan pengaruh yang besar pada bidang manajemen sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, sangat diperlukan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif serta berkualitas dalam menghasilkan suatu kualitas yang baik dalam produk maupun kesejahteraan karyawan merupakan visi perusahaan.

Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan iklim yang dapat meningkatkan sumber daya manusianya itu sendiri. Untuk itu, diperlukan pemahaman tentang kebutuhan atau keinginan para karyawan. Salah satu keinginan dari setiap karyawan dalam perusahaan yaitu dengan menciptakan kualitas kehidupan kerja, karena peningkatan kualitas kehidupan kerja sangat berhubungan erat dengan kualitas pengelolaan kinerja setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan berkompeten dibidangnya.

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan karyawan, dimana karyawan merupakan asset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Walaupun bagaimana canggihnya suatu peralatan atau mesin tanpa adanya karyawan, maka semua kegiatan yang ada dalam perusahaan tidak dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara optimal untuk tujuan sebuah perusahaan.

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, menghasilkan laba, dan mempertahankan hidup maka produktivitas kerja

karyawan sangatlah penting untuk mengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing – masing karyawan dalam suatu perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada suatu perusahaan tersebut.

Menurut Menpan (1997:46), dalam jurnal (Febri furqon, 2015) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya . Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan tenaga kerja ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan yang banyak dengan jumlah produktivitas yang sama sehingga jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan akhirnya karyawan tidak produktif karna terlalu lelah.

Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang berhubungan erat dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai beberapa tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Pada pekerjaan yang mereka lakukan saat ini ada yang merasa terbebani karna harus menjaga keamanan dari sebuah tempat yang mereka jaga.dan terkadang pergantian shif yang membuat mereka harus bekerja sesuai jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kebanyakan dari mereka harus bekerja selama 48 jam dengan jam kerja yang diberekan membuat mereka merasa terbebani.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang akan pekerjaannya secara keseluruhan maupun

terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki dari setiap individu didalam menjalankan pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (2008) dalam buku Donni Juni Priansa (2016:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan dan suksesnya suatu perusahaan itu tergantung dengan kinerja karyawannya.

Pada perusahaan Garda Setia Waspada kepuasan kerja yang mereka dapat masih kurang. Dalam beberapa bulan belakangan ini banyak karyawan yang mengundurkan diri. Bekerja dalam jasa keamanan karyawan harus bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan Garda Setia Waspada. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan beban kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis ini ingin meneliti dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal pada suatu perusahaan terutama untuk mencapai visi dan misi suatu perusahaan dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA?
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA?
3. Apakah pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari penelitian yang telah ditulis maka adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai, diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu juga penelitian ini bermanfaat sebagai syarat kelulusan sarjana ekonomi manajemen.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen PERUSAHAAN GARDA SETIA WASPADA.

Bagi Universitas Bhayangkara Jaya

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan serta pertimbangan menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, batasan masalah yang terjadi meliputi:

1. Beban kerja dalam penelitian tersebut adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan.
2. Kepuasan kerja dalam penelitian tersebut adalah kepuasan atas gaji, kepuasan atas rekan kerja, kepuasan dengan promosi, kepuasan atas supervisor.
3. Produktivitas kerja dalam penelitian tersebut adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini maka sistematika penulisan disusun kebeberapa bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori tentang beban kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sample penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan pengumpulan analisis.

BAB IV ANALISI DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan penjelasan atas implikasi manajerial untuk penelitian selanjutnya yang dianggap sama.

