

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Keberhasilan perusahaan dapat dinilai dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu meningkatkan daya saing. Selain sebagai penunjang keberhasilan suatu organisasi, karyawan juga merupakan aset perusahaan yang harus dijaga, karena karyawan merupakan roda penggerak dari seluruh kegiatan operasional perusahaan.

Perusahaan dengan karyawan memiliki keterkaitan yang kuat untuk membangun keberhasilan suatu organisasi, namun, seringkali perusahaan beranggapan bahwa manusia sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya produksi guna meningkatkan profitabilitas perusahaan tanpa memikirkan kesejahteraan karyawannya. Salah satu permasalahan yang sering terjadi diperusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia. Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyak tekanan – tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Perhatian terhadap sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, karena pada bidang tersebut merupakan langkah

awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas.

PT Seva Nusa Sinergi yang merupakan salah satu perusahaan Supplier dan Distributor daging, ayam, salmon, seafood lokal maupun import, berdiri pada tahun 2019. Dengan target utama membantu usaha UMKM dan menjangkau pasar hotel, restoran dan kafe (Horeka). Dalam mencapai tujuan dan targetnya, PT Seva Nusa Sinergi dituntut meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan distributor lainnya. Karyawan dengan kinerja yang tinggi cenderung kreatif dan inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, dapat membangun perusahaan menuju *goals* yang direncanakan. Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada PT Seva Nusa Sinergi, maka perusahaan menciptakan suasana dan manajemen yang dapat bersaing secara kompetitif serta menciptakan karyawan yang berprestasi dalam bekerja.

Tuntutan target dan pencapaian yang terus meningkat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, menciptakan tekanan yang mengakibatkan terjadinya beban kerja bagi karyawan. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Seva Nusa Sinergi saat ini, seperti tuntutan waktu *deadline* untuk penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang makin beragam dan beban kerja yang berlebihan. Selain itu juga beban kerja administratif lainnya yang tetap harus dijalankan di luar tugas pokok utama karyawan. Menurut Moekijat (2004) beban kerja merupakan volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Sejalan dengan pernyataan dari Permendagri No.12-2008 (2008)

Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi, tingkat beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang berlebihan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan dalam melakukan pekerjaan, ketika beban kerja yang berlebih dapat membuat kinerja karyawan menurun dan tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga deadline kerja menjadi mundur dan tidak terselesaikan.

Pengelolaan sumber daya manusia, tenaga kerja dan karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berkaitan dengan hasil, kontribusi, dan kinerja yang dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu. Oleh karena itu suatu hal yang wajar bila perusahaan memberikan kompensasi sesuai standard yang berlaku umum kepada karyawan atau pegawainya. Kompensasi merupakan unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Menurut (Insight Talenta) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun nonfisik. Bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octafia et al.,

n.d.(2016) fungsi Kompensasi yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang harus ditempuh adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, sehingga kepuasan kerja karyawan akan semakin baik pula. Disisi lain peningkatan kompensasi terhadap karyawan, dan kepuasan kerja yang dapat dinikmati oleh karyawan menjadi unsur yang harus selalu menjadi perhatian oleh perusahaan guna dapat memberikan rasa nyaman, aman dan tenang kepada setiap pekerja yang terlibat didalamnya. Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi rendah bahkan nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai, tidak diatur sedemikian rupa.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan karyawan PT Seva Nusa Sinergi diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan dari kepuasan karyawan antara lain di sebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai, beban kerja yang tinggi, motivasi yang tidak dapat mengangkat semangat kerja karyawan dan budaya kerja karyawan. Dari faktor faktor tersebut kompensasi dan beban kerja karyawan menjadi faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

Pada dasarnya setiap karyawan bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, dari imbalan tersebutlah karyawan dapat memenuhi kebutuhan harian hidupnya. Untuk itulah karyawan bekerja keras dan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Sebab dari itu perusahaan memberikan timbal balik bagi karyawan sebagai penghargaan terhadap pencapaian maupun kinerjanya yang telah dituangkan untuk perusahaan dengan memberikan kompensasi. Fenomena yang terjadi di PT Seva Nusa Sinergi yang sangat mendasar yaitu jam kerja yang *fleksible*. Jam kerja yang *fleksible* memang seringkali dirasakan memberikan dampak positif pada pekerja, namun disisi lain memberikan beban kerja yang berlebih kepada karyawan sendiri, dimana pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dirumah. Akibatnya karyawan tidak dapat menikmati waktu luangnya dengan santai, dalam artian tidak ada *work life balace* dalam kehidupan sehari-harinya. Hal ini sangat mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan bekerja lebih dari 8 jam/hari tanpa mendapatkan kompensasi lembur dari lewatnya jam kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian permasalahan dari latar belakang dan fenomena yang terjadi pada PT Seva Nusa Sinergi diatas, maka penulis tertarik membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Seva Nusa Sinergi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Seva Nusa Sinergi ?
2. Apakah beban kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Seva Nusa Sinergi ?
3. Apakah kompensasi dan beban kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Seva Nusa Sinergi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini diadakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Seva Nusa Sinergi
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Seva Nusa Sinergi
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Seva Nusa Sinergi

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga penulis dapat mengembangkannya serta mengaplikasikan ilmu

yang diperoleh selama ini baik secara akademis maupun ilmu yang diperoleh didunia kerja / perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai dan memenuhi kebutuhan karyawan.

3. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi para karyawan untuk dapat meningkatkan hasil kerja dan menjadi pribadi yang lebih produktif.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan supaya masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran. Disamping itu, dikarenakan adanya keterbatasan waktu, pemikiran dan tenaga maka penulis membagi pokok permasalahan menjadi pengaruh kompensasi sebagai variable bebas (*independent*) dan beban kerja sebagai variable bebas (*independent*) terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variable terikat (*dependent*).

Dalam penelitian ini penulis akan membahas tentang “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Seva Nusa Sinergi”.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis mengemukakan latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat penelitian, Batasan masalah dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan tentang landasan teori yang berkaitan dengan topic penelitian, yaitu Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta kerangka pemikiran yang menerangkan secara ringkas hubungan antara variable bebas dan variable terikat.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang terdiri dari desain penelitian, jenis data dan cara pengambilan sample, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang di gunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil pengelolaan dan analisis data yang kemudian dilakukan pengujian statistik. Akan dibahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban

Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karayawan pada PT Seva Nusa Sinergi.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta terdapat saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan kebijakan yang ada berdasarkan penelitian dan analisis yang ada dalam penelitian ini.

