

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2019) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi yang efektif dari seseorang atau karyawan untuk sebuah organisasi atau bisnis dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi yang efektif dari seseorang atau karyawan untuk sebuah organisasi atau bisnis dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan keamanan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional. Tujuan perlindungan adalah untuk menjamin keselamatan pekerja dan meningkatkan kesehatan mereka memelihara dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan perusahaan (Dewi, 2018). 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 semua karyawan. Salah satu keinginan dari setiap karyawan dalam perusahaan yaitu dengan menciptakan kualitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan yang baik dan berkompeten dibidangnya. Tarawaka (2016) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari karyawan.

**Tabel 1. 1 Perkembangan Jumlah Target dan Realisasi Produksi Pintu/Tahun**

<b>Produksi Pintu/Tahun</b>				
<b>No</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Pencapaian Target (%)</b>
1	2018	1.648.450	1.465.250	<b>88.89%</b>
2	2019	1.829.700	1.525.500	<b>83.37%</b>
3	2020	1.450.000	1.120.270	<b>77.24%</b>
4	2021	1.405.000	1.057.103	<b>75.23%</b>
5	2022	1.405.000	1.030.400	<b>73.33%</b>

Sumber: HRD PT Sejin Lestari Furniture

Menurut data yang diperoleh, diketahui bahwa perusahaan ini mempunyai beban kerja yang kurang kondusif sehingga produktivitas karyawan terus menurun dan kurang maksimal. Ini terlihat dari pencapaian target yang ditetapkan oleh karyawan dimana pencapaian targetnya selalu berkurang. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan secara lebih profesional, karyawan yang selalu mempunyai visi berpikir, bekerja, disiplin, jujur, loyal dan penuh komitmen. Widodo (2015) berpendapat bahwa Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Produktivitas mempunyai kaitan yang erat dengan keinginan yang efisiensi tinggi serta mutu sehingga produktivitas karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kerja karyawan yang secara efisiensi dan mutu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Efisiensi dan mutu kerja merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh hasil standar perusahaan.

Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Kepuasan ditentukan pula oleh individunya sendiri. Kepuasan dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena kepuasan merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar kepuasan. Karena sebagian karyawan PT Sejin Lestari Furniture kurang puas dengan adanya pemberitahuan informasi bahwa gaji diundur yang mengharuskan karyawan menerima gaji tepat waktu. Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun, tingkat beban kerja serta turn over yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Berdasarkan hasil pra survei penulis pada PT Sejin Lestari Furniture ditemukan fenomena mengenai kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1. 2 Pra survey kepuasan kerja pada PT Sejin Lestari Furniture**

Pra Survei Kepuasan Kerja				
No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target produksi yang dihasilkan?	12	18	30
2	Apakah gaji yang didapat sesuai dengan harapan?	20	10	30
3	Apakah ada kebijakan perusahaan dalam menentukan nominal upah sesuai dengan tugas-tugas kerja saya sebagai karyawan?	22	8	30
4	Apakah Suasana kerja sudah terjalin dengan baik?	15	15	30
5	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan tanggal yang ditentukan?	5	25	30

Berdasarkan hasil pra survei mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture bahwa masih adanya karyawan yang pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan target produksi yang dihasilkan dan faktor lainnya yaitu gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggal yang ditentukan. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk di lingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. 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.

PT Sejin Lestari Furniture. Mengkhususkan diri dalam bidang pembuatan pintu dan furnitur di pasar lokal dan ekspor dengan pengalaman yang kaya dan akumulasi teknologi selama lebih dari 20 tahun. PT Sejin Lestari Furniture selalu melakukan yang terbaik untuk memenuhi permintaan pembeli sebagai kualitas terbaik dan desain furnitur dan pintu sendiri yang baik untuk perumahan, kantor, area komersial dan hotel.

Berdasarkan hasil informasi dan observasi yang diperoleh dari HRD PT Sejin Lestari Furniture bahwa ditemukan fenomena beban kerja yang kurang baik dan diindikasikan dengan masih adanya kepuasan kerja pada produktivitas karyawan saat bekerja, yang dimana dapat menyebabkan kurangnya optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Sejin Lestari Furniture”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture?

3. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sejin Lestari Furniture.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengetahuan informasi tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Manfaat bagi perusahaan, dapat menambahkan sumber informasi tentang pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Manfaat bagi universitas, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi, Menambah ilmu pengetahuan serta pertimbangan pada bidang ilmu sumber daya manusia dan pada penelitian selanjutnya.

### **1.5 Batasan Masalah Penelitian**

1. Beban kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator yang mempunyai target yang harus dicapai terkait dengan hasil pekerjaan yang harus di selesaikan dalam waktu tertentu, kondisi pekerjaan terkait dengan pengambilan keputusan yang cepat saat bekerja dengan barang dan kejadian tak terduga, standar pekerjaan terkait dengan perasaan yang timbul dari banyaknya standar pekerjaan yang ada.

2. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator yang mempunyai kepuasan atas gaji yang tepat waktu sesuai tanggal, kepuasan atas rekan kerja yang saling berkontribusi, kepuasan dengan promosi, kepuasan atas supervisor.
3. Produktivitas kerja dalam penelitian ini dibatasi oleh indikator yang terkait dengan diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

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

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini membahas tentang beberapa landasan teori tentang beban kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan dan yang digunakan, kerangka pemikiran, hubungan antara variabel 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 HASIL PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dengan singkat dan jelas.

## **BAB V        PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan implikasi manajerial.

