

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam menjalankan suatu bisnis mempunyai tujuan bukan hanya untuk memperoleh keuntungan (laba), tetapi juga untuk menjaga keberlangsungan jangka panjang dari perusahaan. Dalam menjaga keberlangsungan tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan fungsi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan apa yang dimiliki seseorang mencakup keterampilan, bakat, energi dan pengetahuan yang dipergunakan untuk kelancaran tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Kelancaran dalam berjalannya fungsi dan tujuan perusahaan salah satunya bergantung dari bagaimana kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan karyawan lainnya sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri masing-masing. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Keadaan emosional yang menyenangkan dapat berupa perasaan senang dan semangat dalam bekerja, sedangkan emosi negatif dapat berupa rasa malas dalam bekerja, tidak puas dengan pekerjaan dan keluar dari perusahaan.

Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu gaji, gaji yang diterima karyawan dapat memberikan kepuasan kerja ataupun ketidakpuasan kerja. Gaji tersebut digunakan karyawan untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya, apabila gaji tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diterimanya maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja serta berdampak pada semangat kerja karyawan tersebut.

Fenomena seperti ini juga terjadi di banyak perusahaan, salah satunya pada PT. Pan Brothers Tbk di Boyolali, karyawan di perusahaan tersebut melakukan demonstrasi untuk mendesak perusahaan agar memberikan gaji

secara penuh dan tidak dicicil. Salah satu karyawan mengatakan bahwa demonstrasi yang dilakukan karena tidak puas dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan. Karyawan merasa dirinya tetap menjalankan pekerjaan yang telah diberikan bahkan sampai lembur tetapi perusahaan mengeluarkan kebijakan untuk mencicil gaji di bulan tersebut sebanyak 2 kali dan THR dicicil sebanyak 8 kali (Antara, 2021). Fenomena ini dikutip dari bisnis.tempo.co.

<https://bisnis.tempo.co/read/1459869/ribuan-buruh-pan-brothers-di-boyolali-berdemo-desak-perusahaan-bayar-penuh-gaji>

Fenomena lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang terjadi adalah karir yang jelas, karyawan yang bekerja dalam satu perusahaan tentu mengharapkan jenjang karir yang terus meningkat seperti karyawan kontrak yang menginginkan menjadi karyawan tetap. Sebagai contoh dari adanya bentuk ketidakpuasan karyawan yang menuntut kejelasan karir yaitu terjadi pada karyawan kontrak dan *outsourcing* Huawei Tech Investment yang menggelar aksi mogok kerja di kantor pusat Huawei pada November 2012 lalu (Telecommunication, 2012). Fenomena ini dikutip dari [inet.detik.com](https://inet.detik.com/telecommunication/d-2104918/400-karyawan-kontrak-demo-huawei) <https://inet.detik.com/telecommunication/d-2104918/400-karyawan-kontrak-demo-huawei>

Pada perusahaan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan timbul dampak negatif yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Hal negatif yang dirasakan perusahaan secara nyata adalah penurunan moral kerja, meningkatnya angka *turn over* karyawan, tindakan mogok kerja dan terganggunya layanan perusahaan. Perusahaan harus memiliki ketanggapan dalam menangani permasalahan internal yang terjadi akibat ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, jika terlambat dalam mengatasi permasalahan yang ada maka akan memperburuk situasi perusahaan. Perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan yang dapat dilakukan adalah memperhatikan deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang akan diterima oleh karyawan.

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan dapat bekerja sesuai fungsi dan tujuan perusahaan. Dalam teori

goal setting, kepuasan kerja dasarnya ditentukan oleh jarak antara keinginan dan apa yang dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja muncul karena individu memiliki kemampuan dan kebutuhan. Beberapa hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan beban kerja yang sesuai dan pengembangan karir yang baik.

Salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja adalah beban kerja yang sesuai, sebaliknya menurunnya kepuasan kerja karyawan dapat juga disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja yang dimaksud adalah beban yang berlebihan, beban kerja yang terlalu sedikit dan beban kerja yang tidak sesuai. Beban kerja merupakan kondisi dimana karyawan dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan. Semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan peningkatan status yang diterima karyawan dalam suatu perusahaan dengan jalur karir yang telah ditetapkan perusahaan yang bersangkutan. Karyawan dengan pengembangan karir yang baik akan berdampak positif terhadap pekerjaan yang di tanggunginya, sekaligus sebagai fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai upaya pengembangan diri secara optimal dalam lingkup perusahaan.

Demikian permasalahan tersebut terjadi di PT. Taiyo Katecs Indonesia dimana kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan karena karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan menunjukkan semangat kerja yang rendah dan kurang senang dalam menjalankan pekerjaan, rendahnya kepuasan kerja di PT. Taiyo Katecs Indonesia juga terlihat dari beberapa karyawan yang memilih keluar dari perusahaan tersebut dan terlihat juga bahwa angka *turn over* karyawan yang terbilang tinggi. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia tahun 2020.

Tabel 1.1 Turnover Karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia (2020)

Bulan	Total Karyawan	Masuk	Keluar	Total Karyawan Akhir	Turnover Rate
Januari	91	23	25	89	27,7%
Februari	89	0	1	88	1,1%
Maret	88	12	3	97	3,2%
April	97	0	6	91	6,3%
Mei	91	0	4	87	4,5%
Juni	87	0	5	82	6%
Juli	82	0	2	80	2,4%
Agustus	80	0	9	71	12%
September	71	0	1	70	1,4%
Oktober	70	1	4	67	6%
November	67	2	0	69	0%
Desember	69	13	10	70	14%
Rata-rata Tingka Turnover Karyawan 2020					7.05%

Sumber: PT. Taiyo Katecs Indonesia 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat *turnover* karyawan pada PT. Taiyo Katecs Indonesia terjadi keberlangsungan dan cenderung mengalami kenaikan pada bulan Februari hingga Agustus serta puncaknya di bulan Januari dengan *turnover rate* sebesar 27,7% serta didapat nilai rata-rata tingkat *turn over* karyawan sebesar 7,05%, maka tingkat intensi keluar karyawan dikategorikan tinggi karena melebihi angka 2%.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan peneliti di PT. Taiyo Katecs Indonesia didapat informasi bahwa beberapa karyawan keluar dengan alasan sudah mendapat pekerjaan ditempat lain, pekerjaan yang dijalani tidak sesuai, beban kerja yang terlalu berat dan karir yang dirasa tidak berkembang. Dalam hal ini diartikan bahwa kepuasan kerja di PT. Taiyo Katecs Indonesia masih tergolong rendah. Permasalahan lainnya mengenai kepuasan kerja diantaranya terkait beban kerja dimana beberapa karyawan mengeluhkan bahwa beban kerja yang diterimanya terlalu banyak (*over*) dan tidak merata bagi karyawan lainnya, beberapa karyawan lainnya mengeluhkan tanggung jawab pekerjaan yang diterimanya tidak sesuai *jobdesk* dan terdapat permasalahan lainnya bahwa terdapat seorang *leader* yang tidak menjalankan

tanggung jawabnya sebagai seorang *leader* dalam bidangnya di PT. Taiyo Katecs Indonesia. Selanjutnya permasalahan pada karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia juga terkait pengembangan karir dimana sulit bagi karyawan perusahaan untuk dapat meningkatkan karir maupun jabatannya meskipun sudah bekerja cukup lama.

Menyadari betapa pentingnya pengaturan beban kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui "**Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia**".

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia?
3. Apakah beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia.

3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti adalah untuk menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepuasan kerja, beban kerja dan pengembangan karir karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan agar dapat mengetahui pentingnya pemberian beban kerja yang sesuai dan pengembangan karir yang baik untuk kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk pengetahuan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Serta untuk menambah wawasan mengenai judul penelitian mengenai beban kerja dan pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan diatas, maka penelitian ini dibatasi dalam hal pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taiyo Katecs Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini akan disajikan sistematika sedemikian rupa sehingga apa yang peneliti kemukakan akan mudah dipahami.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi literatur yang mendasari topik penelitian secara umum, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial.

