

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini kondisi perekonomian di Indonesia secara kontinue terus mengalami kemunduran. Hal ini disebabkan oleh tekanan ekonomi global sehingga mendorong penguatan nilai mata uang asing terhadap rupiah khususnya mata uang US dollar, dimana dollar perkasa mencapai level tertinggi 14.635 rupiah per 1 dollar pada bulan September 2015. Akibat dari menguatnya mata uang dollar ini, tidak sedikit perusahaan terkena imbasnya dan akhirnya mengurangi jumlah pekerja atau sumber daya manusianya karena harga kebutuhan bahan baku import yang melambung tinggi. Padahal dilihat dari fungsinya sumber daya manusia merupakan modal paling berharga bagi perusahaan untuk menjalankan segala bentuk kegiatan operasional perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang nantinya akan menentukan eksistensi perusahaan. Perusahaan yang memiliki tujuan yang bagus pastilah dilengkapi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang baik perusahaan kemungkinan besar akan sulit dalam mencapai tujuan. Atas dasar peranan SDM yang begitu vital ini maka perencanaan dan pengarahan terhadap sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar sumber daya manusia yang tersedia dapat berfungsi dengan optimal sesuai kepentingan perusahaan.

Keinginan perusahaan untuk dapat beroperasi dengan optimal tidaklah mudah. Perusahaan akan selalu dihadapkan oleh berbagai macam masalah, salah satunya ialah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah klasik bagi banyak perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya tergantung pada system nilai yang berlaku didalam diri mereka masing-masing. Oleh karena itu, perusahaan harus pintar dalam mendorong setiap pimpinannya untuk bisa memahami berbagai kebutuhan karyawan yang berkaitan langsung dengan kepuasan kerja.

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.

Namun sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan tercermin dalam sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Dengan karyawan memperlihatkan sikap-sikap seperti malas dalam bekerja, sering datang terlambat, bolos dalam bekerja, suka menyibukan diri dengan hal-hal yang tidak berhubungan dengan tugas-tugasnya seperti bermain *Handphone*.

PT. Kanaya (Kharisma Puan Anugrah Jaya) merupakan salah satu perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah. Perusahaan jasa yang bergerak di beberapa bidang ahli seperti; *shipping, ship owner, bunker, contractor, dan supplier and trade* ini belum dapat menemukan solusi guna menyelesaikan permasalahan tersebut. “Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada peningkatan keluar masuk pegawai dari organisasi”¹. Dalam wawancara yg dilakukan, peneliti mendapati informasi peningkatan *turnover* yang terjadi setiap tahunnya pada karyawan tetap di PT.Kanaya seperti tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
TURNOVER KARYAWAN

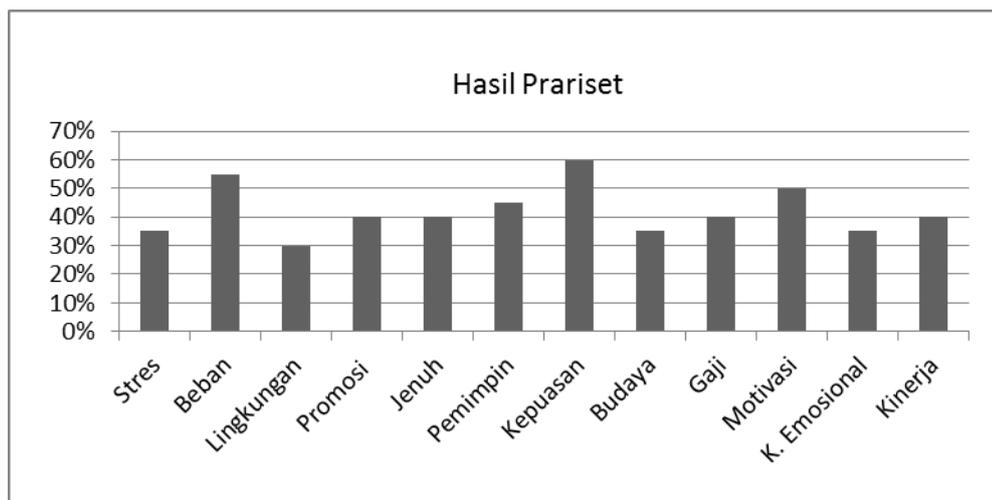
Tahun	Keluar	Masuk	Total Karyawan	Persentase (%)
2011	2	4	52	3.8 %
2012	3	6	56	5.3 %
2013	4	4	58	6.8 %
2014	6	5	59	10 %

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012), h. 255

Berdasarkan tabel diatas, bahwa fenomena *turnover* karyawan mengalami peningkatan dalam kurun waktu 4 tahun terakhir. Pada tahun 2011 tingkat *turnover* karyawan sebesar 3,8 %. Kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2012 sebesar 5,3 %, selanjutnya pada tahun 2013 sebesar 6,8 %. Dan pada tahun terakhir di tahun 2014 kembali meningkat menjadi 10 %. Hal ini sesuai dengan teori yang terdapat diatas bahwa semakin tidak puas karyawan berdampak pada perputaran karyawan dalam perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja bukanlah sebuah masalah baru keberadaannya didalam lingkungan perusahaan. Diduga banyak faktor yang mendorong penurunan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil prariset, peneliti mendapati informasi bahwa terdapat beberapa indikasi yang membuat rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya berdasarkan gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1.1
HASIL PRARISSET

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2015

Berdasarkan gambar diatas, bahwa hasil prariset terhadap 20 orang karyawan dari total keseluruhan 59 orang karyawan pada karyawan tetap di PT.Kanaya, peneliti mendapati informasi dua indikasi sebagai penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan. Faktor pertama berkaitan langsung dengan beban kerja dengan persentase sebesar 55 % dan faktor kedua berkaitan langsung dengan motivasi kerja dengan persentase sebesar 50 % terhadap penurunan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang diduga menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan ialah beban kerja berlebih atau *overload*. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa terdapat ketimpangan beban pekerjaan pada setiap pegawai. Standar pekerjaan yang diterima oleh para pegawai pada awalnya disesuaikan dengan *job desk* yang telah dibuat sebelumnya dan telah disepakati bersama, namun dalam pelaksanaannya seiring dengan kemajuan perusahaan yang terus berkembang dan memperluas jaringan bisnisnya membuat jumlah pekerjaan menjadi lebih banyak yang harus diselesaikan.

Akibatnya, tidak sedikit karyawan yang menerima pekerjaan melebihi potensi atau kemampuan yang mereka miliki tanpa pembayaran yang setimpal oleh pihak perusahaan. Hal ini akhirnya mendorong keluhan-keluhan dari para pegawai karena tugas-tugas mereka yang terlalu banyak sehingga membuat mereka mudah merasa lelah dalam bekerja. Faktor rasa lelah yang sering timbul dalam bekerja ini juga berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan ialah motivasi kerja. Pada dasarnya karyawan yang memiliki motivasi kerja akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal. Mereka merasa lebih bersemangat dan terarah untuk bekerja dan mencapai tujuan serta sasaran perusahaan.

Namun, berbeda dengan karyawan yang kurang termotivasi mereka kurang memiliki dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan baik. Akibatnya karyawan malas dalam bekerja, dan tidak mengeksplorasi kemampuan yang ada dalam dirinya. Selain itu karyawan juga tidak memperlihatkan *goal directed* dan mudah terganggu dalam hal melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan bahwa masalah motivasi kerja di perusahaan ini disebabkan oleh sikap pemimpin yang kurang berbaur kepada bawahannya sehingga jarang sekali pemimpin memberikan masukan ataupun pujian secara langsung terhadap karyawan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, faktor lainnya disebabkan oleh kecilnya kemungkinan untuk pegawai mendapatkan pengangkatan kerja.

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan, pihak perusahaan jarang sekali melakukan pengangkatan kerja. Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir saja hanya ada 2 orang karyawan yang mendapatkan pengangkatan dan itu pun hanya diposisi staff. Sedangkan di posisi manajer pengangkatan dari dalam lingkungan internal perusahaan tidak tersedia.

Dimana jika posisi salah satu manajer mengalami kekosongan, pihak perusahaan lebih memilih orang baru dengan melakukan perekrutan guna mengisi kekosongan tersebut. Tidak adanya kesempatan untuk berkarir ini sehingga karyawan kurang memiliki dorongan / motivasi serta semangat lebih guna melaksanakan pekerjaan.

Dampak dari tidak memiliki motivasi tersebut sehingga membuat karyawan sering sekali mengalami keterlambatan kerja dan ketidakhadiran. Dari total 59 orang karyawan, rata-rata setiap harinya terdapat 8 orang karyawan yang mengalami keterlambatan kerja dan tingkat ketidakhadiran rata-rata mencapai 4 sampai 5 orang setiap harinya. Keadaan ini sehingga membuat kegiatan operasional menjadi kurang kondusif.

Oleh karenanya, motivasi kerja harus selalu diperhatikan oleh para pimpinan perusahaan agar terhindar dari perilaku-perilaku buruk yang dilakukan oleh para karyawannya. Para pemimpin harus menyeimbangkan motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan agar memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, rendahnya kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT KANAYA perlu adanya penyelesaian masalah. Oleh karena itu guna mendapatkan sebuah solusi untuk PT. KANAYA, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap di PT. KANAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?
4. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh antara beban kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah kepuasan kerja karyawan yang memiliki dimensi seperti beban kerja, motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi PT. Kanaya

Memberikan informasi mengenai apakah beban kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan tetap di PT. Kanaya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang hal serupa yaitu pengaruh beban kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta khususnya pada konsentrasi MSDM

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi pembelajaran yang baik yang bisa memberikan pengetahuan tambahan untuk mahasiswa khususnya pada konsentrasi manajemen SDM.