

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya manusia paling penting dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kesatuan untuk mengatur kemampuan, potensi dan peranan seorang individu yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan melalui tujuan-tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Guna mendapatkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai etos kerja tinggi, terlatih dan terampil sebuah organisasi dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber daya manusianya. Hanya saja untuk menghasilkan kinerja, prestasi kerja, dan kualitas kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan dan kemampuan tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi dan keinginan untuk memiliki jenjang karir yang lebih baik, karena berkembang tidaknya suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh anggota personil dari organisasi itu sendiri.

Sumber Daya Manusia merupakan sebuah investasi penting bagi suatu perusahaan karena dengan menghadirkan Sumber Daya Manusia yang terbaik, maka akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan sebuah perusahaan. Dengan memilih Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi

yang baik ini akan mewujudkan keuntungan yang tidak akan pernah terduga sebelumnya.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang bekerja dengan menggunakan potensi dan kemampuan berfikirnya tentu harus digunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya tersebut. Kegiatan ini juga harus didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus berhadapan dengan komputer maupun harus duduk selama kurang lebih dari 8 jam, dan melanjutkan tugas *deadline* yang melebihi jam batas waktu kerja (*office hours*).

Selain itu, kemampuan diri dari dalam maupun dari luar seorang individu sebagai sumber daya manusia, dalam sebuah perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika individu tersebut tidak ingin memberikan potensi yang dimilikinya kepada perusahaan tersebut. Masing-masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi karyawan pada perusahaan agar berjalan dengan baik dan maksimal.

Kemudian dapat dijelaskan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum dapat dipahami baik dari makna sistem maupun fungsi. Menurut Stephen P. Robbins (2012:6) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.”

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia juga merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya

pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh sebuah perusahaan. Untuk menghadapi beban kerja yang dihadapi oleh karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya maka perusahaan memberikan sebuah motivasi kepada karyawan untuk mencapai kepuasan kerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat memaksimalkan hasil yang di capainya.

Berbicara mengenai kepuasan kerja karyawan, Colquitt; LePine; Wesson (2009:105), mendefinisikan *job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or experience*. Maksud pengertian kepuasan kerja disini suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja upah, promosi, pengawasan, teman kerja, pekerjaan itu sendiri, status dan lingkungan kerja.

Rasa kepuasan batin dan kebanggaan dicapai saat melakukan pekerjaan tertentu dan indikatornya adalah presensi yang sangat berpengaruh pada tingkat produktifitas karyawan apakah karyawan merasa sudah puas atas pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut atau tidak. Kemudian peran seorang pemimpin tidak boleh dikesampingkan. Kepemimpinan yang sesuai dan yang diharapkan dari karyawan adalah membantu mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam hal bekerja. Kemampuan seorang karyawan pun sudah maksimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, namun semua

itu tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ada faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal lagi.

PT. Suryamas Dutamakmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *property* dan *real estate* yang mempekerjakan tenaga kerja dengan jumlah cukup banyak untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga, untuk memenuhi target dalam mencapai tujuan tersebut PT. Suryamas Dutamakmur mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Soleman (2011:85) berpendapat : “Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Kemudian, berdasarkan UU Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 tahun 2013, mengenai : pemberi kerja menaikkan upah kerja, wajib membayar upah kerja lembur. Berikut ini adalah pasal-pasal dari UU Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2013, yang dapat diaplikasikan :

1. Pasal 77 Ayat 2

Waktu kerja meliputi

- a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- b) 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Pasal 78 Ayat 2

Pengusaha yang membutuhkan pekerja tambahan, wajib membayar upah kerja lembur.

Sedangkan beban kerja pada PT. Suryamas Dutamakmur semakin terlihat dengan jam kerja yang tidak sesuai, yang semestinya sudah diberlakukannya kerja di *office hours* yaitu pukul 09.00 sampai dengan pukul 17.00 WIB. Dengan tidak adanya keterbatasan waktu ini, para karyawan harus memenuhi target yang ditetapkan setiap harinya. Padahal, pada umumnya rata-rata perusahaan memberlakukan sistem kerja *office hours* dengan ketentuan yang sama, seperti yang dijelaskan berdasarkan UU Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 13 Tahun 2013, mengenai : pemberi kerja menaikkan upah kerja, wajib membayar upah kerja lembur. Akan tetapi, beda halnya dengan PT. Suryamas Dutamakmur. Salah satunya adalah mengenai biaya lembur dan *reward*, karyawan tidak mendapatkan upah biaya lembur dan penghargaan di saat terdapat penambahan jam kerja serta tambahan pekerjaan di luar *jobdesc*, sehingga pekerjaan tersebut mengganggu pekerjaan lainnya di kemudian hari.

Pada PT. Suryamas Dutamakmur upaya untuk mengatasi masalah sumber daya manusia ini juga sudah menjadi perhatian oleh bagian personalianya. Diantaranya memberikan *reward* untuk karyawan yang dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Namun, beberapa hal tersebut ternyata masih juga ditemukan kondisi yang kontradiktif, beban yang dialami, kurangnya motivasi, dan rasa kurang puas pada karyawan yang bila diamati dengan seksama, juga berpengaruh terhadap kondisi kinerja karyawan, akibatnya menimbulkan rasa jenuh, dan bosan akibat pekerjaan yang dijalani.

Dengan adanya pembagian waktu kerja yang tepat dan posisi penempatan

karyawan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, maka diharapkan dapat mempengaruhi dan mendorong peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Berdasarkan permasalahan posisi karyawan, tidak adanya biaya lembur, tidak adanya keterbatasan waktu, dan beban kerja inilah yang akan diteliti lebih lanjut dengan memperhitungkan beban kerja fisik seorang karyawan dan beban kerja mental karyawan.

Karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur memiliki beban kerja yang berat, namun berbeda dengan data yang membuktikan bahwa persentase presensi dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, tetapi kinerja karyawan pada tiap departemennya mengalami persentase yang berubah tidak pasti setiap bulannya.

Berdasarkan data presensi dari fenomena pada karyawan *estate management* di PT. Suryamas Dutamakmur ini, dapat diutarakan bahwa departemen HGA di tahun 2017 dan 2018 memiliki rata-rata (67%) dan (70%). Selanjutnya rata-rata tingkat kehadiran karyawan departmen ROS tahun 2017 dan 2018 adalah (57%) dan (70%). Selaras dengan dua departmen selanjutnya, rata-rata tingkat kehadiran departemen MSL pada tahun 2017 dan 2018 dengan rata-rata (71%) dan (81%). Berdasarkan data yang diuraikan di atas, bahwa pada setiap tahunnya, tiga departemen pada PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. terus mengalami peningkatan kehadiran karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan menguji Beban Kerja dan Motivasi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan *Estate Management* pada perusahaan PT. Suryamas Dutamakmur. Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Estate Management* pada PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Rendahnya motivasi seperti pemberian upah lembur dan penghargaan (*reward*) dari PT. Suryamas Dutamakmur terhadap karyawan *Estate Management*, tetapi Tingkat Kepuasan Kerja masih tinggi yang dapat diukur dari presensi karyawan.
2. Beban Kerja yang tinggi seperti waktu lembur dan tugas tambahan dari PT. Suryamas Dutamakmur terhadap karyawan *Estate Management*, tetapi tingkat Kepuasan Kerja masih tinggi yang dapat diukur dari presensi karyawan.
3. Tingkat motivasi yang rendah serta beban kerja yang tinggi terhadap karyawan *Estate Management* pada PT. Suryamas Dutamakmur, tetap meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah dikemukakan, pada penelitian ini permasalahan peneliti akan membatasi penelitian pada beban kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, kemudian kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Unit penelitian ini adalah karyawan *Estate Management* di PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur ?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin diperoleh oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan *Estate Management* PT. Suryamas Dutamakmur, Tbk. Bogor.

F. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan memperluas wawasan ilmu khususnya mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap

kepuasan kerja, sebagai penerapan ilmu dan teori yang diperoleh selama dalam perkuliahan dan di organisasi.

- b. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang bersangkutan dengan beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- c. Bagi pembaca dan pihak umum lainnya, hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia bagi pembacanya. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, pengertian beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan analisis data yaitu pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

