

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, Indonesia sedang menggenjot pembangunan infrastruktur secara merata ke seluruh wilayah dari ujung barat Sumatera hingga timur Papua. Membangun jalan tol di setiap pulau-pulau besar, pelabuhan baru guna mempercepat roda perekonomian, bandara baru berstandar Internasional hingga membangun transportasi umum modern bagi warga ibukota untuk menjawab permasalahan kemacetan yang tidak kunjung selesai. Oleh karenanya, percepatan pembangunan ini menuntut perusahaan di bidang konstruksi untuk bersaing dan berkompetisi mendapatkan proyek pembangunan yang sedang pemerintah kerjakan. Akan tetapi, di balik perusahaan itu sendiri harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar mampu menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan sehingga mampu berkontribusi dalam perencanaan pembangunan nawacita pemerintah Indonesia.

Menurut Hasibuan (2014) agar perusahaan mampu berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh manajemen, maka salah satu hal yang harus diperhatikan adalah karyawan perusahaan itu sendiri, karena dikelolanya karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan perusahaan akan dapat menjadikan hal tersebut sebagai umpan balik yang sangat berharga dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Upaya yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan karyawan yang kompeten adalah memperhatikan kebutuhan dan keinginan setiap karyawannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dalam diri setiap karyawan. Terwujudnya kepuasan kerja dalam perusahaan akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif dan hal itu akan diikuti juga dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki perasaan dan tingkat kepuasan yang berbeda-beda karena pada dasarnya kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya bersifat subjektif. Karena sifatnya yang subjektif itu, perusahaan menjadi sulit untuk dapat memenuhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri. Mangkunegara (2009) mengatakan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang mencerminkan hasil kerja yang dilakukan.

Masalah kepuasan kerja karyawan kerap terjadi di berbagai perusahaan atau organisasi, termasuk yang terjadi pada perusahaan PT. Sarana Utama Adimandiri (SUA). PT. Sarana Utama Adimandiri merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang konstruksi mekanikal dan elektrikal yang beralamat di jalan Prof. Dr. Soepomo, Tebet, Jakarta Selatan. PT. Sarana Utama Adimandiri terdiri dari beberapa divisi salah satunya divisi *engineering*. Peneliti sudah melakukan observasi di divisi tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dan data yang diperoleh, masih adanya indikasi ketidakpuasan kerja karyawan di perusahaan PT. Sarana Utama Adimandiri. Ketidakpuasan kerja karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *engineering* diindikasikan salah satunya dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut data ketidakhadiran karyawan yang diperoleh peneliti dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1
Tingkat Ketidakhadiran Karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri Divisi *Engineering* periode Mei-November 2020

Bulan	Total Karyawan (1)	Total Hari Kerja (2)	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (1x2) (3)	Total Ketidakhadiran Karyawan (4)	Persentase Ketidakhadiran (4:3)x100% (5)
Mei	90	17	1530	53	3,46
Juni	90	21	1890	44	2,32
Juli	90	22	1980	49	2,47
Agustus	90	18	1620	60	3,7
September	90	22	1980	40	2,02
Oktober	90	19	1710	57	3,33
November	90	21	1890	42	2,22
Rata-rata				49 orang	2,78%

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *engineering* mengalami fluktuasi selama tujuh bulan terhitung sejak bulan Mei 2020 sampai dengan bulan November 2020. Angka ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Agustus dengan persentase 3,7%. Filippo (2001) menyatakan bahwa absensi karyawan dapat dikatakan baik jika berada pada persentase 0 sampai 2 persen, dan selebihnya dikatakan tinggi. Menurut staff bagian HRD, tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi disebabkan karyawan tidak hadir tanpa adanya keterangan yang jelas. Selain itu ketidakhadiran karyawan yang tinggi disebabkan oleh

banyaknya hari “kejepit” yang membuat karyawan mengambil cuti pada hari tersebut. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi dapat menjadi sebuah indikasi masih rendahnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini senada dengan yang dinyatakan oleh Putra (2014) yaitu kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Jika seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan memiliki produktivitas yang rendah terhadap pekerjaannya dan akan memicu terjadinya kemangkiran serta tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widya Parimita, et. al (2017) yang mengatakan bahwa tingkat ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan atau kemangkiran dan keterlambatan masuk karyawan.

Selain data ketidakhadiran karyawan di atas, peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pra riset pada saat observasi. Hal ini dilakukan peneliti guna memperkuat faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri. Peneliti menyebar kuesioner pra riset kepada 30 karyawan dari total 90 karyawan yang ada di PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *engineering* dan mendapatkan hasil bahwa variabel yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri adalah variabel beban kerja sebagai X_1 dan variabel

pengembangan karir sebagai X_2 . Berikut ini hasil rekapitulasi kuesioner pra riset variabel beban kerja:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel Beban Kerja

Pernyataan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total Karyawan	Persentase	Total Karyawan	Persentase	
Waktu yang diberikan sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan	5	16,7%	25	83,3%	30
Durasi bekerja sesuai dengan jam operasional kerja perusahaan	7	23,3%	23	76,7%	30
Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan	13	43,3%	17	56,7%	30
Jumlah pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan	8	26,7%	22	73,3%	30
Berusaha mengerjakan tugas dengan baik	15	50%	15	50%	30

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2020

Tabel diatas menunjukkan pernyataan waktu yang diberikan sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mendapatkan jawaban tidak dengan persentase 83,3%, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pernyataan durasi bekerja sesuai dengan jam operasional kerja perusahaan mendapatkan jawaban tidak dengan persentase sebesar 76,7%, hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan bekerja melebihi jam operasional kerja yaitu delapan jam sehari dan tidak dihitung lembur. Pernyataan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan memiliki jawaban tidak dengan persentase sebesar 56,7%, hal ini mengindikasikan sebagian karyawan merasa beban tugas yang diberikan melebihi tingkat kemampuan yang dimiliki sebagian karyawan. Pernyataan jumlah pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan mendapatkan jawaban tidak dengan persentase 73,3%, hal ini

mengindikasikan seperempat dari jumlah responden merasa tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diterima karena jumlah pekerjaan yang banyak, tidak sesuai dengan waktu yang diberikan. Dan pernyataan berusaha mengerjakan tugas dengan baik mendapatkan jawaban tidak dengan persentase sebesar 50%, hal ini mengindikasikan sebagian karyawan dari jumlah responden tidak mengerjakan tugas yang diberikan secara sungguh-sungguh sehingga output dari pekerjaan kurang maksimal. Dilihat dari data diatas, ada indikasi masalah pada variabel beban kerja.

Hal ini selaras dengan apa yang diutarakan oleh Purbaningrat dan Surya (2015) yaitu kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi karena karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan divisi *engineering*, peneliti mendapatkan pengakuan bahwa para karyawan sering mengeluhkan sakit kepala, badan pegal-pegal, tidak bersemangat dalam bekerja serta perubahan emosi yang labil. Hal ini senada dengan pendapat Manuaba (2000) dalam Setiawan (2016) yaitu beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek seperti kelelahan fisik maupun kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Selain itu

karyawan juga merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak sebanding dengan tugas yang diberikan sehingga durasi bekerja melebihi jam operasional kantor. Hal ini membuat karyawan malas mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sehingga menghasilkan output yang tidak memuaskan bagi atasan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin. F. S. Tambengi, et. al (2016) bahwa kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tidak jauh berbeda dengan hasil kuesioner pra riset variabel beban kerja, hasil kuesioner pra riset variabel pengembangan karir dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kuesioner Pra Riset Variabel Pengembangan Karir

Pernyataan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total Karyawan	Persentase	Total Karyawan	Persentase	
Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan	3	10%	27	90%	30
Peluang Untuk Meningkatkan Kemampuan Terbuka Bagi Semua Karyawan	10	33,3%	20	66,7%	30
Latar Belakang Pendidikan Menjadi Tolak Ukur Dalam Pengembangan Karir	7	23,3%	23	76,7%	30
Prestasi Kerja Menjadi Pertimbangan Dalam Pengembangan Karir	12	40%	18	60%	30
Kesetiaan Terhadap Organisasi / Perusahaan Juga Menjadi Tolak Ukur Dalam Pekerjaan Anda	12	40%	18	60%	30

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel di atas, pernyataan kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan mendapatkan jawaban tidak dengan persentase sebesar 90%, hasil ini merupakan sangat tinggi yang mengindikasikan bahwa di perusahaan tersebut cenderung tertutup dalam hal pengembangan karir bagi semua karyawannya. Kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka hanya untuk segelintir karyawan hal ini menimbulkan ketidakadilan antar karyawan. Pernyataan peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua karyawan mendapatkan presentase tidak sebesar 66,7%, hasil ini mengindikasikan bahwa peluang karyawan dalam meningkatkan kemampuannya kurang terbuka sehingga kemampuan karyawan cenderung stagnan. Perusahaan juga jarang memberikan pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawannya. Pernyataan latar belakang pendidikan menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir mendapatkan jawaban tidak dengan persentase sebesar 76,7%, hal ini membuktikan bahwa pendidikan terakhir tidak terlalu menjadi acuan dalam perusahaan tersebut untuk seseorang karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pernyataan prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir mendapatkan jawaban tidak dengan persentase sebesar 60%, hal ini menandakan bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik masih belum cukup untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Pernyataan kesetiaan terhadap organisasi/perusahaan juga menjadi tolak ukur dalam pekerjaan anda mendapatkan jawaban tidak dengan persentase sebesar 60%, hasil ini memberikan jawaban bahwa kesetiaan pada perusahaan tersebut masih belum memberikan karyawannya pengembangan karir yang mereka harapkan. Dari ulasan tabel di

atas, mengindikasikan ada masalah pada variabel pengembangan karir dalam perusahaan tersebut. Pengembangan karir pada hakikatnya adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diharapkan. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik juga. Teori ini didukung oleh Hasibuan (1997) yang menyebutkan bahwa salah satu cara mengembangkan karir karyawan adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi. Menurut Kadarisman (2012) pengembangan karier bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainya sekarang, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, adanya kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Hal ini ditunjang penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Eunike Tandi, et. al (2016) menyatakan bahwa beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Utama Adimandiri Divisi *Engineering*.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah utama dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi dari beban kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *Engineering*?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *Engineering*?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *Engineering*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Sarana Utama Adimandiri adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang beban kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *Engineering*.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *Engineering*.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Utama Adimandiri divisi *Engineering*.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengembangan Ilmu Ekonomi dan Manajemen khususnya sebagai sumber bacaan atau referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini dan menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan pengalaman mengenai Sumber Daya Manusia, khususnya permasalahan beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan serta solusi kepada perusahaan terutama dalam hal yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja dan pengembangan karir.

c) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai hal yang

serupa yaitu pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.



