BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan dunia kerja di era globalisasi saat ini semakin kuat dan mulai meningkat derastis, maka sudah semestinya bagi setiap perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Manusia merupakan sumber tenaga penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi, maka dalam setiap organisasi yang berbentuk atau bersifat apapun, baik besar sedang maupun kecil, bagaimanapun sederhana dan kompleksnya, yang menjadi inti adalah manusia. Tanpa adanya manusia tidak akan menciptakan hal apapun. Manusia merupakan unsur penting dalam setiap tujuan organisasi manapun keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari manusianya, maka dari itu suatu organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan sangat tepat untuk mewujudkan suatu oragnisasi dan menghadapi persaingan yang ketat.

Divisi sumber daya manusia di setiap perusahaan harus benar benar cerdik dan harus benar-benar teliti dalam merekrut sumber daya manusia, sehingga tidak akan terjadi penyimpangan tugas dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu, harus dipastikan tenaga kerja yang sesuai dengan latar belakang Pendidikan dan pengalaman yang akan ditempatkan pada posisi jabatan yang memang benar-benar sesuai dengan pendidikan dan keahliannya. Meninjau pentingnya sumber daya manusia di dalam organisasi, maka setiap perusahan selalu memiliki keinginan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sangat berkualitas yang akan memberikan kontribusi secara optimal untuk tercapainya tujuan organisasi, hal ini yang akan memaksakan setiap perusahaan harus bekerja lebih efesien,efektif,produktif dan tetap berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

PT. Schutz System countainer ialah perusahaan yang terletak di Karawang *International Industrial City* (KIIC). Perusahaan ini milik Penanaman Modal Asing (PMA) Jerman yang memproduksi tipe *Bulk Container Intermeditate* (IBC) yaitu tempat penyimpanan bahan baku berbagai benda, untuk berbagai jenis cairan termasuk cairan bahan makanan maupun cairan berbahaya yang mudah terbakar, Dan juga menjual kempu/totetank 1000 liter dengan kualitas terbaik dan 100% baru. Jumlah sumber daya manusia pada Pt. Schutz System countainer total keseluruhan adalah 87 orang yang terbagi dalam jabatan posisinya masing-masing.

Menurut Kevin F dalam Wachid (2020:24) beban kerja dan kompensasi Bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan tidak terlalu banyak beban yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah hubungan kerja antara atasan dan bawahan masih rendah. Dalam memenuhi kepuasan kerja seorang karyawan merasa bahwa kendala yang terus terjadi didalam hal tersebut adalah kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga sering kali mengalami kesalahfahaman, serta lingkungan yang kurang bersih mempengaruhi penurunan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenernya mengenai kepuasan kerja yang terjadi pada PT Schutz Countainer Systemes Indonesia maka dilakukan pra penelitian sementara dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari indikator mengenai beban kerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran hasil pra penelitian tersebut diperoleh data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pada PT Schutz Container Systems Indonesia

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	28	2
2.	Interaksi antar karyawan terjalin baik.	14	16
3.	Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan	22	8
4.	Karyawan merasa lingkungan kerja aman dan bersih.	19	11
5.	Karyawan menerima gaji sesuai harapan	30	0

Sumber: Data Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.1 maka hasil melakukan pra survey dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang kurang aman dan besih, seharusnya lebih diperhatikan lagi kebesihan dan keamanan pada PT Schutz Container Systems Indonesia. Kedekatan rekan-rekan kerja cukup dekat antara satu dengan yang lainnya masih kurang, Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan. Kedekatan rekan kerja serta kedekatan bersama pemimpin akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan lebih termotivasi dan akan melakukan kemampuan yang lebih besar lagi.

Karyawan pada PT Schutz container systems Indonesia telah memiliki porsi pekerjaannya masing-masing namun, tak jarang pihak perusahaan mebebankan karyawannya melebihi pekerjaan yang biasa dilakukan demi mencapai target tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT Schutz container systems Indonesia adalah Ketika mesin bagian produksi mengalami trouble maka memakan waktu yang lama sehingga barang yang dihasilkan rijek dan harus mengulang kembali barang yang rijek tersebut. Sehingga para karyawan bekerja melebihi standar jam kerja yang seharusnya sudah ditentukan.

Jam kerja yang sangat lama akan menciptakan kejenuhan dan rasa bosan, selain itu jam kerja yang sangat lama membuat waktu untuk bertemu dengan keluarga akan sedikit oleh sebab itu jika tidak dapat disiasati dengan baik maka akan memberi dampak buruk sehingga terjadinya ketidaknyamanan dalam bertemu keluarga. Beban pekerjaan yang tidak sesuai maka para karyawan merasa tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan.

Maka terjadinya penurunan kepuasan karyawan yang disebabkan oleh beban kerja. Menurut Paijan dalam Wachid (2020:41) beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah negativ, artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin turun.

Untuk memperkuat fenomena yang terjadi sebenernya mengenai beban kerja yang terjadi pada PT Schutz Countainer Systemes Indonesia maka dilakukan pra penelitian dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari indikator mengenai beban kerja kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran hasil pra penelitian tersebut diperoleh data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Beban Kerja Pada PT Schutz Container Systems Indonesia

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan merasa berat mengerjakan banyak pekerjaan yang melebihi target	9	21
2.	Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	12	18
3.	Karyawan dapat meninggalkan kantor ketika jam kerja selesai	20	10
4.	Pekerjaan yang diberikan cukup sulit di kerjakan	6	24
5.	Jobs Desk sesuai dengan keterampilan karyawan	21	9

Sumber:Data Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa, kurangnya perhatian terhadap beban kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra survey yang menunjukan bahwa masih ada karyawan yang menyelesaikan tugasnya dan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat. Karyawan merasa berat mengerjakan banyak pekerjaan yang melebihi target Dampak dari hal ini adalah karyawan yang tidak bisa menikmati pekerjaan karena adanya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Selain beban kerja yang semakin lama semakin meningkat karyawan juga mengeluh kompensasi yang diterimanya. Menurut Handoko dalam Yuyun (2018:10) menyatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Schutz Container Systems Indonesia berupa gaji, tunjangan, bonus dan Tunjangan Hari Raya, serta kompensasi non finansial berupa makan siang, asuransi Kesehatan swasta, dan penghargaan masa kerja.

Fenomena yang terjadi adalah insentif yang diberikan selau terlambat tidak tepat waktu sehingga para karyawan telat menikmati hasil insentif yang diberikan perusahaan. Kemudian kesalahan sistem gaji akibat salah mengelompokkan. Dimana yang karyawan memiliki sistem peng gaji an yang sistem upahnya sesuai dengan uang lembur ketika kerja overtime malah masuk ke sistem peng gaji an yang tidak ada tambahan uang lembur

meski telah bekerja lebih dari jumlah jam yang disepakati. Jelas ini akan menjadi masalah tersendiri karena akan ada pihak yang merasa beruntung sedangkan pihak lain merugi.

Dengan hasil fenomena diatas maka untuk memperoleh suatu kebenaran peneliti melakukan pra survey dari beberapa indikator kompensasi yaitu berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Schutz Systems Indonesia berupa 30 responden. Berdasarkan penyebaran hasil pra penelitian tersebut diperoleh data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Kompensasi Pada PT Schutz Container Systems Indonesia

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan	25	5
2.	Pemberian upah selalu tepat waktu	26	4
3.	Karyawan menerima insentif selalu tepat waktu	17	15
4.	Gaji sesuai dengan sistem peng gajian	16	14

Sumber: Data Olahan Peneliti 2023

Pada tabel 1.3 maka hasil melakukan pra survey dapat dilihat bahwa Karyawan menerima insentif belum tepat waktu. Karyawan membutuhkan insentif sebagai bentuk feedback terhadap hasil kerja mereka. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan sistem peng gajian agar karyawan tidak ada yang merasa dirugikan. Kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan karyawan karena karyawan akan lebih termotivasi dan akan melakukan kemampuan yang lebih besar lagi.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu, peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*). Menurut Ferli Antoni et. Al (2021) dengan judul " Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang". Bahwa Beban kerja memiliki nilai sig 0,753 < 0,05 dan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Kompensasi memiliki nilai sig 0,023 < 0,05 dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. Beban kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada

Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kompensasi (X2) yang dilakukan oleh Muhammad Areka Taruna et.al (2022) Dengan judul " Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy", Bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Indako Trading Coy Medan. Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat dari hasil uji t (1,708 < 1,984) dan Sig. (0,090 > 0,05).

Tabel 1.4

Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Judul	Signifikan	Tidak Signifikan
1.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang Ferlin Antoni, Reina Damayanti, Santi Puspita (2021) https://www.siducat.org/index.php/semhj/article/view/295	Beban kerja dan kompensasi	
2.	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy Muhammad Areka Taruma,Tengku Lyza Tahura, Hafriz Hafas (2022) https://jurnal.tunggatama.co.id/index.php/jebidi/article/view/113/46		Kompensasi

Sumber: Data Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey kuesioner diatas terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh beban kerja dan juga kompensasi terhadap kepuasan kerja yang di alami oleh karyawan pada PT Schutz container systems Indonesia, yang di tuangkan kedalam bentuk penelitian dan menyusunnya kedalam sebuah proposal skripsi yang berjudul **" Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Schutz Container Systems Indonesia".**

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diindentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya penurunan kepuasan karyawan yang disebabkan oleh beban kerja
2. Pekerjaan yang terlalu berlebihan yang mengakibatkan karyawan harus lebih lama jam kerjanya
3. Lingkungan kebersihan dan kemanan sekitar masih kurang
4. Adanya kesalahan dalam mengelompokkan sistem gaji
5. Pemberian insentif belum tepat waktu
6. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan masih rendah
7. kurangnya komunikasi antar rekan kerja sehingga sering kali mengalami kesalahfahaman
8. Waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat
9. Karyawan merasa berat mengerjakan banyak pekerjaan yang melebihi target

1.3. Batasan masalah

Penulis membatasi hal-hal yang akan diteliti agar penelitian lebih terarah.

1. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Judul penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Schutz Container Systems Indonesia
3. Tempat dilaksanakannya penelitian PT Schutz Container Systems Indonesia Jl. Industry raya lot mm 10-12 Kawasan industri KIIC Desa Margamulya kecamatan Telukjambe Barat Karawang
4. Responden penelitian berjumlah 71 karyawan
5. Variabel dependent beban kerja dan kompensasi serta variabel independent kepuasan kerja karyawan.
6. Alat analisis yang digunakan adalah path analysis (Analisis Jalur)
7. Alat bantu data menggunakan Smart PLS

1.4. Perumusan masalah

Masalah yang akan dikaji adalah

1. Bagaimana beban kerja karyawan di PT Schutz Cointainer System Indonesia?
2. Bagaimana kompensasi di PT Schutz Cointainer System Indonesia?
3. Bagaimana kepuasan kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia?
4. Bagaimana hubungan beban kerja dengan kompensasi di Schutz Cointainer System Indonesia?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia?
7. Apakah terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel mediasi di PT Schutz Cointainer System Indonesia?

1.5. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan beban kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompensasi di PT Schutz Cointainer System Indonesia
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepuasan kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan beban kerja dengan kompensasi di Schutz Cointainer System Indonesia
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial antara beban kerja terhadap kepuasan kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel mediasi di PT Schutz Cointainer System Indonesia

7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan antara beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT Schutz Cointainer System Indonesia.

1.6. Manfaat penelitian

Manfaat Teoritis

Bagi narasumber Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penyusun proposal skripsi dalam bidang yang sama maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan

Bagi penulis untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori dan kenyataannya dalam parktek. Dalam praktek berarti akan menambah pengetahuan penulis dalam kegiatan perusahaan sebenarnya.

Manfaat Praktis

Bagi Penelitian Selanjutnya semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagi sumber referensi dan informasi tambahan untuk penelitian dimasa depan, khususnya bagi yang akan melakukan penelitian kembali mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schuts Container Systems Indonesia

Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi dalam penetapan beban kerja dan kompensasi untuk karyawan selanjutnya.

UBP
KARAWANG