

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalamnya meningkatkan kinerja karyawannya dengan diantaranya perusahaan harus selalu mengutamakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang berguna bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas. Hal tersebut diatur UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Di negara berkembang seperti Indonesia lebih tepatnya dibidang industri setiap perusahaan pada dasarnya ingin mencapai tujuan organisasi yaitu penjualan secara maksimal dan mempunyai karyawan yang berkualitas. Industri merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi dan kemajuan suatu negara. Industri perlu dikembangkan secara seimbang dan terpadu dengan melibatkan peran serta masyarakat secara aktif dalam usaha mendayagunakan secara optimal seluruh sumber daya alam, sumber daya manusia yang tersedia. Pembangunan industri merupakan pembangunan ekonomi jangka panjang untuk mencapai struktur ekonomi yang seimbang diatur dalam UU Perindustrian No. 3 tahun 2014.

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan utama memperoleh keuntungan dari usaha yang dijalankan serta berusaha mempertahankan dan mengembangkan kelangsungan hidup dari usaha itu sendiri. Hal tersebut diatur dalam UU No. 8 Tahun 1997 bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus – menerus untuk memperoleh keuntungan, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang di dirikan dan berkedudukan.

PT. Indonesia Koito merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur otomotif asal Jepang yang memproduksi lampu mobil dan transportasi lainnya. PT Indonesia Koito di dirikan oleh perusahaan manufaktur koito jepang pada juni 2010. PT Indonesia Koito sendiri berdiri pada tahun 1915 oleh genrokuro koito, yang berhasil memproduksi lensa Fresnel untuk lampu sinyal kereta api domestik. saat ini basis pengembangan dan produksi mencakup lima wilayah utama di dunia diantaranya: Jepang, Amerika, utara, Eropa, Cina dan Asia. (PT. Indonesia koito, 2011).

PT. Indonesia Koito ini berdiri di kawasan industri Indotaise Cikampek dan mulai beroperasi pada bulan April 2011. Jumlah karyawan aktif saat ini sebanyak 180 orang. Oleh karena itu PT Indonesia Koito juga sangat mengutamakan kepuasan pelanggannya dengan cara memberikan produk terbaik dari bahan baku yang berkualitas serta ramah lingkungan.

Industri otomotif akan terus berkembang dan bersaing tanpa batas. PT. Indonesia Koito akan terus mengembangkan bisnis dengan semangat yang baru dan memiliki tujuan untuk menjadi nomer 1 global dalam industri manufaktur suku cadang otomotif.

Salah satu masalah yang ada pada perusahaan adalah adanya ketidakseimbangan antara realitas dan tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan kinerja karyawan yang kurang berkualitas, kemudian adanya beban kerja dari karyawan, dan ditemukannya perilaku kerja yang kurang

baik, oleh karena itu tugas manajemen untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia menjadi sdm yang berkualitas.

Banyaknya perusahaan yang bergerak dibidang yang sama membuat persaingan antar perusahaan menjadi lebih ketat, oleh sebab itu pimpinan perusahaan memberikan arahan kepada para karyawannya agar selalu memberikan yang terbaik dan fokus dalam bekerja dan memproduksi barang dengan baik agar terhindar dari barang reject. Berikut adalah data karyawan PT. Indonesia Koito.

PT. Indonesia Koito memproduksi, peralatan listrik, suku cadang kereta api dan pesawat serta produk lainnya. produk lampu yang cukup terkenal yaitu headlamps dengan jenis *LED headlamps*, *LED day time running lamps*, *discharge headlamps*, *halogen headlamps* dan produksi inovasi *adaftif driving beam headlamps*. Sedangkan produk *signaling lamps* terdiri dari *LED rear combination lamps*, *side turn signal lamps*, dan *high-mounted stop lamps*, *LED fogs lamps* dan berbagai aksesorid lampu lainnya. Produksi lampu perusahaan ini menjadi produk yang cukup menguasai pasar dan menyumbang 92,2 % penjualan pada tahun 2021.

Oleh sebab itu karyawan harus selalu memastikan dan mengecek barang yang di produksi tidak ada barang hasil produksi yang reject, karyawan dituntut untuk fokus dalam melakukan tugas terutama dalam mengecek barang yang di produksi.

Namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak fokus dalam melakukan tugasnya, hal itu disebabkan oleh banyaknya tugas yang diberikan dari atasan. Hal ini mengakibatkan karyawan operator selalu kehilangan fokus sehingga melakukan kesalahan dalam bekerja. Selain itu juga adanya perilaku karyawan yang masih menyimpang dari tugas yang diberikan oleh atasan serta adanya beberapa karyawan yang belum mampu bekerja sama dengan baik sebagai team.

Fenomena yang terjadi selama proses produksi tersebut membuat perusahaan mengambil kebijakan inovatif yaitu dengan memberikan

reward promosi jabatan bagi karyawan yang bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Langkah tersebut bertujuan untuk memotivasi para karyawan yang lain untuk lebih baik dalam bekerja serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya guna mengurangi kesalahan-kesalahan dalam proses produksi.

Berikut adalah hasil pra penelitian beban kerja dengan menggunakan kuisioner yang di isi secara langsung oleh karyawan PT. Indonesia Koito sebanyak 30 responden. berikut hasilnya :

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Pengaruh Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Tinggi	Rendah
1	Bagaimana pengaruh tekanan kinerja	(27) 90%	(3)10%
2	Bagaimana beban kerja akibat mutasi	(24) 80%	(6) 20%
3	Bagaimana beban kerja akibat target capaian	(25) 83,3%	(5)16,6%
4	Bagaimana beban kerja akibat kurangnya tenaga kerja	(19) 63,3%	(11)36,6%
5	Bagaimana pengaruh pengawasan kinerja dari atasan	(24) 80%	(6) 20%
6	Bagaimana pengaruh banyaknya job dalam waktu yang sama	(27) 90%	(3)10%

Sumber : Data Pra Penelitian Pengaruh Beban Kerja,2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di lihat bahwa pertanyaan bagaimana pengaruh banyaknya job dalam waktu yang sama dan bagaimana pengaruh tekanan kinerja memiliki respon terbanyak hal itu terjadi karena kedua hal tersebut memiliki peran yang sangat besar dalam produktivitas perusahaan. Sedangkan pertanyaan bagaimana beban kerja akibat kurangnya tenaga kerja memiliki respon terkecil itu karena perusahaan mencoba untuk mengutamakan efektifitas karyawan dalam bekerja.

Selain itu ada juga hasil dari pra penelitian perilaku kerja dengan menggunakan kuesioner dan dengan jumlah responden 30 orang di isi secara langsung oleh karyawan PT. Indonesia Koito berikut hasilnya :

Tabel 1.2

Hasil Pra Penelitian Perilaku kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Tinggi	Rendah
1	Bagaimana perilaku kerja karyawan akibat keluarga	(10) 33,3%	(20) 66,6%
2	Bagaimana kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya	(22) 73,3%	(8) 26,6%
3	Bagaiman inisiatif karyawan dalam bekerja	(26) 86,6%	(4) 13,3%
4	Bagaimana sikap karyawan terhadap kewajiban tugasnya	(24) 80%	(6) 20%
5	Bagaimana perilaku karyawan dalam sebuah tim kerja	(23) 76,6%	(7) 23,3%
6	Bagaiman perilaku tidak abai dalam keselamatan kinerja	(21) 70%	(9) 30%

Sumber : Data Pra Penelitian Perilaku Kerja,2023

Dari tabel 1.3 dapat dilihat dari pertanyaan bagaimana perilaku kerja karyawan akibat dari keluarga memiliki jumlah responden rendah yang sangat besar hal itu disebabkan karena faktor lingkungan rumah, pergaulan diluar dari lingkungan perusahaan yang memiliki perilaku beragam, kemudian indikator inisiatif memiliki jumlah responden tinggi terbanyak ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki inisiatif sangat besar dalam menciptakan gagasan atau inovasi dalam kemajuan perusahaan.

Kemudian ada juga hasil pra penelitian mengenai promosi jabatan dengan menggunakan kuesioner dan di isi secara langsung oleh karyawan PT. Indonesia Koito.

Table 1.3
Hasil Pra Penelitian promosi jabatan

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Tinggi	Rendah
1	Bagaimana tanggung jawab dalam kinerja	(27) 90%	(3) 10%
2	Bagaimana pengaruh kinerja sesuai prosedur	(23) 76,6%	(7) 23,3%
3	Bagaimana pentingnya loyalitas	(26) 86,6%	(4) 13,3%
4	Bagaimana pentingnya disiplin kerja	(27) 90%	(3) 10%
5	Bagaimana kinerja tepat waktu	(17) 56,6%	(13) 43,3%
6	Bagaimana Keahlian dalam kinerja (<i>skill</i>)	(29) 96,6%	(1) 3,3%

Sumber : Data Pra Penelitian Promosi Jabatan,2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa dari pertanyaan keahlian (*skill*) mendapatkan jawaban terbanyak dibanding pertanyaan lain yang artinya keahlian paling berpengaruh dalam aspek promosi jabatan sedangkan pertanyaan bagaimana kinerja tepat waktu yang mendapatkan jawaban paling rendah.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeky Rolos, Sofia Sambul dan Wehelmina Rumawas tahun 2018 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

yang mana jika beban kerja tinggi maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Andi eko prasetyo,2014) menyatakan bahwa perilaku kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan. Hal tersebut nantinya di ikuti dengan peningkatan hak, status dan penghasilan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Aditya Roy Wicaksono (2014) menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan pra-penelitian dari hasil kuesioner di atas maka peneliti ingin mengetahui tentang seberapa besar pengaruh beban kerja dan perilaku kerja terhadap promosi jabatan maka peneliti menetapkan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Beban Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Indonesia Koito”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang di atas maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai diantarnya:

1. Ditemukannya kualitas kinerja karyawan yang kurang maksimal
2. Sebagian karyawan hanya menerima apa yang diperintahkan atasan tanpa adanya inovasi baru
3. Ditemukannya perilaku karyawan yang tidak sesuai aturan perusahaan
4. Ditemukannya kesulitan karyawan dalam melakukan tugasnya
5. Adanya ketidakseimbangan antara realitas dengan tujuan perusahaan
6. Beban kerja yang berlebih diberikan oleh atasan kepada karyawan membuat karyawan merasa tertekan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas,batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai diantarnya:

1. Penelitian ini berada dalam bidang ilmu manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia.
2. Lingkup tema yaitu mengenai beban kerja dan perilaku kerja terhadap promosi jabatan Karyawan.
3. Penelitian ini di laksanakan di PT. Indonesia Koito
4. Responden penelitian yaitu karyawan PT. Indonesia Koito
5. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif
6. Metode analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda
7. Alat bantu analisis data dalam penelitian ini menggunakan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Version 25.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana beban kerja pada PT. Indonesia Koito?
2. Bagaimana perilaku kerja pada PT. Indonesia Koito?
3. Bagaimana promosi jabatan pada PT. Indonesia Koito?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap perilaku kerja di PT. Indonesia Koito?
5. Apakah perilaku kerja berpengaruh secara parsial terhadap promosi jabatan di PT. Indonesia Koito?
6. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan perilaku kerja secara simultan terhadap promosi jabatan di PT. Indonesia Koito?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan di bawah ini :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan beban kerja pada PT. Indonesia Koito.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan perilaku kerja pada PT. Indonesia Koito
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan promosi jabatan pada PT. Indonesia Koito

4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di PT. Indonesia Koito
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku kerja secara parsial terhadap promosi jabatan di PT. Indonesia Koito
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan perilaku kerja secara simultan terhadap promosi jabatan di PT. Indonesia Koito

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut :

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah di dapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup pengaruh beban kerja dan perilaku kerja terhadap promosi jabatan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referensi bagi organisasi dalam menentukan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi beban kerja dan perilaku kerja dalam meraih promosi jabatan.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh beban kerja dan perilaku kerja terhadap promosi jabatan.