

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumberdaya manusia ialah hal yang krusial bagi bisnis dan instansi pemerintah, terutama bagi organisasi. Semua jenis bisnis, termasuk organisasi pemerintah, perlu bekerja semakin sigap, efisien, dan efektif. Oleh karena itu, dalam manajemen organisasi, hirarki sumber daya manusia harus memiliki seperangkat kompetensi yang spesifik. Manajemen komponen sumber daya manusia patut memperhatikannya dengan seksama supaya bisa memenuhi tujuan tersebut. Alat manajemen membantu mencapai tujuan tersebut. Perusahaan, pekerja, dan masyarakat akan dapat mencapai tujuan mereka dengan bantuan manajemen yang efektif. Kegunaan manajemen dan aspek manajemen itu sendiri akan meningkat dengan adanya manajemen. Seni ataupun ilmu guna mengatur hubungan dan peranan sumber daya individu supaya dapat digunakan dengan optimal guna mengoptimalkan tujuan bersama, yaitu karyawan, masyarakat dan perusahaan dikenal dengan sebutan MSDM (manajemen sumber daya manusia). Bintoro dan Daryanto (2017:15) mendefinisikan MSDM sebagai berikut. Aset organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, atau individu-individu yang memberikan kreatifitas, bakat, tenaga dan usaha mereka. Menyadari sumberdaya manusia adalah karyawan sebagai aset yang memiliki kontribusi terbesar untuk keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan. Sumberdaya manusia yang dipunyai perusahaan tidak akan mampu mencapai

tujuan organisasi atau perusahaan jika manajemen menanganinya dengan tidak tepat. Sumber daya manusia kini dipandang sebagai aset utama organisasi dan juga sebagai aset itu sendiri.

Masing masing orang mempunyai tingkat kepuasan kerja berbeda - beda, yang merupakan pengalaman yang unik. Tingkat kesenangan setiap individu atau pekerja dapat diketahui dengan meninjau apa yang langsung mereka dapat dari pekerjaannya mereka dengan apa yang mereka rasakan semestinya. Ini ialah topik yang penting serta menarik dikarenakan kepuasan kerja sudah dibuktikan amat menguntungkan bagi kepentingan manusia, industri, dan masyarakat luas. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik, perusahaan harus dapat memastikan bahwa mereka merasa bahagia di tempat kerja.

Beban kerja ialah satu aspek dari tenaga kerja yang patut diperhitungkan. Persepsi seseorang terhadap beban kerja yang direncanakan, sentimen jam kerja yang berlebihan, ukuran, tekanan kerja, dan kepuasan kerja semuanya diukur dengan menggunakan istilah "beban kerja karyawan". Munandar (2016:385) mencirikan beban kerja sebagai kumpulan tugas yang dikasihkan pada pekerja atau pegawai yang wajib dituntaskan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuannya pada tanggal dan waktu tertentu.

Rencana pengembangan sumber daya manusia juga tersedia untuk membantu mewujudkan inisiatif perusahaan yang dapat mendukung ekspansi bisnis. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memajukan karir individu karena diharapkan pertumbuhan karir karyawan akan berjalan

dengan lancar dalam situasi yang terencana dan terstruktur. Maksud pengembangan karier ialah guna membantu memenuhi tujuan organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memungkinkan karyawan mencapai potensi penuh mereka, mengurangi keusangan manajemen dan profesional, serta mengingatkan anggota staf akan penilaian mereka.

Tempat kerja ialah satu aspek yang memengaruhi kepuasan kerja para pekerja. Jika orang mengalami ketidaknyamanan di tempat kerja, mereka akan sulit berkonsentrasi. Menurut Mangkunegara dalam Nabawi (2019:173), lingkungan kerja meliputi semua peralatan dan material yang tersedia, cara bekerjanya, serta aturan bekerjanya baik perorangan ataupun berkelompok. Lingkungan kerja yang positif sangat penting bagi sebuah organisasi karena memungkinkan orang untuk berkinerja lebih baik dan dihargai untuk kenyamanan pribadi mereka. Kondisi emosional yang menyenangkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang juga diperlukan. Ketika harapan-harapan ini tidak terpenuhi, ketidakpuasan kerja akan muncul. Ada banyak faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, tetapi yang paling umum adalah kesempatan untuk berkembang, kompensasi, pengakuan, dan interaksi antara atasan dan bawahan.

Penulis melakukan wawancara singkat dengan HRD PT Beton Prima Indonesia dan hasil wawancara tersebut pada PT Beton Prima Indonesia, ada beberapa masalah yang terjadi di perusahaan ini. Menurut HRD PT Beton Prima Indonesia masalah tersebut berkaitan juga dengan beban kerja karyawan yang terlalu tinggi pada masa pandemic covid – 19 PT Beton Prima Indonesia yang terkena imbas karena efek pandemic melakukan banyak

pemutusan kontrak kerja pada karyawannya hal ini berpengaruh kepada beban kerja pegawai yang semakin berat dikarenakan untuk pegawai yang dipertahankan dituntut untuk bekerja 2 kali lebih besar dan Menurut HRD PT Beton Prima Indonesia menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dapat dilihat pada masalah yang terjadi bahwa dalam beberapa tahun terakhir mengalami keterlambatan pada penerimaan gaji karyawan. PT Beton Prima Indonesia tentu saja tidak mengantisipasi bahwa ini akan berdampak pada kepuasan pekerja.

Dikarenakan permasalahan diatas Penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah adanya dampak antar beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan Pertumbuhan karir organisasi PT Beton Prima Indonesia dalam menambah tingkat puas bekerja pegawai lewat penelitian yang berjudul “ **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT BETON PRIMA INDONESIA**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasar pada latar belakang tersebut maka rumusan masalah studi tersebut ialah:

1. Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?
5. Apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan mempertimbangkan konteks serta rumusan masalah sebelumnya , berikut ialah maksud studi ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?
5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Beton Prima Indonesia?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Studi tersebut diperkirakan akan membantu para peneliti dalam dua hal : secara teoritis dan praktis, seperti yang di dijelaskan di bawah ini :

1. Aspek teoritis dari Studi ini di harap bisa memberi keuntungan praktis seperti di bawah ini :

- a) Para akademisi berpotensi untuk memperluas pemahaman mereka mengenai MSDM , Khususnya mengenai dampak beban kerja, suasana bekerja, dan pertumbuhan karir pada kepuasan kerja di tempat bekerja.
- b) Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Aspek Praktis Studi ini di harap bisa memberi keuntungan praktis seperti di bawah ini :

a. Bagi perusahaan

Studi tersebut diharap mampu mendapatkan data yang berharga yang bisa digunakan untuk menganalisa dampak dari beban kerja, lingkungan kerja, gaji, dan perkembangan karir pada kepuasan bekerja pegawai.

b. Bagi Peneliti Lain

Studi tersebut diharap mampu menjadi sumber data dan dokumentasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkeinginan guna melaksanakan studi dengan topik yang sama, terkhusus pada pengaruh beban kerja, lingkungan

kerja, gaji, serta pengembangan karir pada kepuasan kerja karyawan PT Beton Prima Indonesia.

c. Bagi Pembaca Pada Umumnya

Sebagai pembanding antara teori dan praktik aktual di organisasi ini, yang kemudian dapat digunakan sebagai referensi, diharapkan temuan studi tersebut bisa mendapatkan pencerahan tentang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca dengan menyoroti dampak dari beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta pengembangan karir pada kepuasan kerja karyawan di PT Beton Prima Indonesia.