

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini masyarakat yang hidup dalam era globalisasi telah merasakan persaingan perusahaan yang semakin meningkat dengan kecanggihan pada teknologi terbaru dan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman yang luas. Perusahaan berusaha menggunakan banyak strategi untuk memperoleh kualitas yang terbaik, yaitu dilakukan dalam bidang sumber daya manusia melalui proses pengembangan tenaga kerja yang mumpuni, mempertahankan eksistensi tenaga kerja yang kompeten, dan memberikan upah sebagai bentuk imbalan (Saman, 2020: 185).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting khususnya dalam berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Upaya tersebut dilakukan sebagai bentuk dari kontribusi perusahaan terhadap karyawan, di mana sumber daya manusia menjadi kunci penting selain dari teknologi dan juga kebutuhan modal yang memiliki peran aktif dalam meningkatkan kinerja perusahaan sesuai dengan visi, maksud, dan tujuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset perusahaan yang signifikan yang telah memainkan peran penting dalam proses kesuksesan suatu perusahaan. Perusahaan mencari sumber daya manusia yang terampil dan profesional yang dapat mengembangkan serta berkontribusi pada potensi maksimum perusahaan. Begitupula dengan sumber daya manusia yang juga ingin perusahaan memberi hak yang layak, adil dan juga kepuasan karyawan saat bekerja di perusahaan meningkat.

Unsur-unsur sumber daya manusia yang memiliki pengaruh antara lain ialah kepuasan kerja dan juga kinerja yang dihasilkan karyawan, hal paling esensial yang harus dimiliki perusahaan agar pekerja dapat bekerja seefisien mungkin, tentunya didukung dengan kenyamanan dan keadaan karyawan (Ganyang, 2018: 13). Karyawan dengan produktivitas tinggi pasti akan merasa aman dan nyaman bekerja di suatu perusahaan, sedangkan karyawan dengan produktivitas rendah pasti akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah masalah yang signifikan bagi perusahaan karena hal ini dapat membantu menjaga keseimbangan perusahaan dan kelancaran *output* yang dihasilkan.

Memperhatikan beban kerja dan insentif yang ditawarkan oleh perusahaan merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Beban kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan karena hal ini merupakan aktivitas yang biasa dari suatu pekerjaan pada jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dikategorikan sebagai beban kerja fisik dan juga beban kerja emosional, apabila beban kerja karyawan terlalu tinggi atau seseorang tersebut memiliki kemampuan fisik yang buruk, hal ini pasti akan mengakibatkan hambatan di tempat kerja, yang di mana hal ini menyebabkan orang tersebut menjadi sakit akibat pekerjaan tersebut (Harini et al., dalam Komang Budiasa 2021: 32). Seseorang dengan beban kerja yang berat akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai rata-rata dari frekuensi suatu aktivitas untuk setiap pekerjaan selama periode waktu tertentu (Ilham et al., 2021: 298). Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menawarkan lingkungan kerja yang positif, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap kesejahteraan

karyawannya (Sukma et al., 2019: 203). Beban kerja yang meningkat, banyaknya persyaratan yang harus dipenuhi, pendapatan yang tidak sebanding dengan biaya hidup, dan persaingan yang semakin ketat mengindikasikan bahwa dapat mengancam kelangsungan hidup.

Beban kerja adalah tugas atau kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu (Vanchapo, 2020: 169). Jika seorang pekerja mampu memenuhi dan beradaptasi dengan jumlah tugas tertentu, ini bukan merupakan beban. Sebaliknya, menjadi beban jika pekerja tidak berhasil. Lingkungan kerja adalah aspek lain yang mungkin memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena kerja manusia bersifat otak dan fisik, masing-masing memiliki jumlah beban yang bervariasi. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan penggunaan energi yang berlebihan dan stres berlebihan, sedangkan intensitas pembebanan yang rendah memungkinkan terjadinya kebosanan.

Beban kerja yang tinggi atau berat memiliki pengaruh signifikan yang dapat menurunkan kepuasan kerja. Beban kerja mengacu pada evaluasi tenaga kerja karyawan (Wijaya, 2018: 391). Bahwa beban kerja ialah sebuah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu (Mutiara, 2021: 1123). Beban kerja yang berat atau juga tinggi dapat menurunkan kinerja perusahaan (Rolos et al., 2018: 21). Kepuasan kerja karyawan dapat menjadi indikator atau menjadi sebuah prediksi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Beban kerja yang dirasa berlebihan tentu memiliki pengaruh yang merugikan pada penciptaan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu ringan, di sisi lain, akan berdampak negatif pada kepuasan karyawan di tempat kerja. Selain

daripada hal tersebut, beberapa individu yang telah berhasil menghadapi kesulitan dalam bekerja dan mencapai keberhasilan kerja mereka dalam memenuhi tugas ialah merupakan salah satu variabel yang menjadi sebuah pembentuk atas individu yang telah berkontribusi pada kepuasan kerja. Dengan demikian, evaluasi beban kerja akan berdampak pada kepuasan kerja.

Insentif merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan percaya bahwa mereka menerima pengakuan dan penghargaan ketika mereka menerima penghargaan untuk menyelesaikan tugas mereka. Insentif adalah suatu jenis penghargaan atau pujian yang diberikan kepada karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk imbalan moneter dan nonmoneter (Sari & Irawanto, 2017: 4). Insentif mencakup segala sesuatu yang dikumpulkan, baik berwujud maupun non fisik, yang harus dihitung dan diserahkan kepada seseorang yang tidak dikenai pajak penghasilan. Insentif ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas kerja pada seorang karyawan (Fajarwati et al., 2020: 5048).

Penelitian ini dilakukan di CV. Sollu Citra Muslim (Sollu), sebuah perusahaan garmen di Tasikmalaya yang memproduksi pakaian muslim pria dan wanita. Produknya antara lain baju koko, kurta, gamis, jas pakistan, dan mukena. Sebagai muslim sejati, identitas muslim seseorang harus dipupuk dan ditekankan. Tren berbusana muslim yang atraktif, santun dengan kehalusan keislaman patut ditiru bukan hanya untuk keperluan ibadah. Namun saat ini, CV Sollu Citra Muslim (Sollu), dilanda oleh kejenuhan tinggi pada karyawan yang mengakibatkan

rendahnya kepuasan kerja karyawan. Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukkan dari target yang harus dicapai dan hasil yang dicapai.

Beban kerja atau target yang hendak dicapai oleh karyawan di CV. Sollu Citra Muslim dapat dikatakan cukup besar karena karyawan wajib memenuhi target penjualan setiap akhir bulan. Selain adanya beban kerja, insentif yang diberikan sebagai bentuk apresiasi oleh perusahaan memberikan dorongan bagi karyawan untuk menemukan kepuasan dalam bekerja. Maka dari uraian yang telah dijabarkan, penulis ingin mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana organisasi memberikan beban kerja dan memberikan insentif sebagai umpan balik kepada karyawan, dan bagaimana hal ini memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian dan disajikan dalam judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Penelitian Pada Tenaga Kerja Penjahit Bagian Produksi CV. Sollu Citra Muslim)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok mengenai beban kerja, pemberian insentif dan kepuasan kerja yang ditemukan dalam latar belakang, dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana beban kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.
2. Bagaimana insentif tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.

3. Bagaimana kepuasan kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.
4. Bagaimana pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.
2. Insentif tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.
3. Kepuasan kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.
4. Pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja tenaga kerja penjahit bagian produksi pada CV. Sollu Citra Muslim.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Aspek Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah tentang kajian ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kajian tentang beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja sehingga mampu

memberikan pandangan atau wawasan baru yang akan mendukung perkembangan teori yang serupa.

2. Aspek Praktis

a. Kegunaan Bagi CV. Sollu Citra Muslim.

Penelitian ini berguna untuk mengetahui variabel yang memengaruhi dan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan beban kerja yang sesuai dan memberikan insentif yang baik untuk karyawannya.

b. Kegunaan Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat mengetahui pengembangan teori manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Sollu Citra Muslim yang beralamat di Jl. Gubernur Sewaka, Sambongpari, Kec. Mangkubumi, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46182.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September 2022 sampai dengan selesai, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.