

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan globalisasi ekonomi yang pesat saat ini telah menciptakan tantangan yang menarik bagi perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sebagaimana diketahui bahwa imbas pesatnya globalisasi ekonomi telah mendorong adanya integrasi ekonomi kawasan, regional bahkan dunia. Suasana evolusi ekonomi yang terjadi ini, menyebabkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Kemajuan organisasi atau perusahaan tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memadai dan mampu bersaing. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan setiap sumber daya manusianya dengan baik agar tujuan perusahaan mampu dicapai.

Sutrisno (2017: 20) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya organisasi dan proses pengambilan keputusan. Tidak ada yang dapat menggantikan fungsi dan peran manusia untuk menggerakkan sebuah perusahaan meskipun perusahaan tersebut telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan.

Dapat dikatakan bahwa karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan.

Mengingat tuntutan dan tanggung jawab besar yang harus dijalankan oleh karyawan, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Menurut Sutrisno (2017: 74), kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas maupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja ini didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat kerja karyawan yang merasa kepuasan kerjanya terpenuhi cenderung bertahan bekerja untuk perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang akan diberikan nantinya dan bagi perusahaan kepuasan kerja akan berdampak positif terhadap efektivitas perusahaan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari perusahaan. Namun sebaliknya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap dan perilakunya yang cenderung negatif. Karyawan seperti ini akan sering melamun,

mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi pekerja maupun perusahaan, dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan dapat bekerja secara optimal. Beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain kepemimpinan, beban kerja, dan upah.

Dalam menciptakan kepuasan kerja maka dibutuhkan kepemimpinan yang baik. Menurut Fahmi (2016: 105) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya sehingga karyawan akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pemberian tanggung jawab kepada karyawan merupakan beban kerja yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan, sehingga pemberian beban kerja perlu dipertimbangkan baik oleh perusahaan. Koesomowidjojo (2017: 21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat

bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan kerja yang diberikan, maka akan mengakibatkan kelelahan dan memicu terjadi stres yang dapat berujung pada menurunnya tingkat kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan dan beban kerja, upah merupakan salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam pemberian upah, suatu perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan. Upah akan menentukan dedikasi, loyalitas, dan prestasi terhadap pekerjaan yang diamanahkan pada karyawan. Upah yang diberikan dengan benar dapat menyebabkan karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan.

Di tengah pandemik Covid-19, Kementerian Pertanian tetap konsisten dan terus menggenjot produksi dan ekspor komoditas perkebunan, khususnya produk turunan kelapa utamanya *Coconut Charcoal* dalam rangka akselerasi Gerakan Peningkatan Ekspor 3 kali lipat (Gratieks) hingga tahun 2024. *Coconut Charcoal* banyak dimanfaatkan selain untuk bahan obat dan farmasi, juga digunakan

sebagai bahan bakar *shisha/hookah* atau roko Arab kawasan Timur Tengah, sedangkan di kawasan Eropa digunakan sebagai bahan bakar BBQ (*barbeque*).

PT. Arkelindo Bara Sejahtera merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang produksi briket arang kelapa (*Charcoal Briquettes/Coconut Charcoal*) yang berlokasi di Jl. Cihaurbeuti-Panumbangan, Dusun Bojong RT.007 RW.012 Desa Padamulya, Kecamatan Cihaurbeuti, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46262. Produk briket arang kelapa tersebut diekspor untuk memenuhi permintaan pasar Eropa dan Timur Tengah. Direktur Jenderal Perkebunan menyatakan bahwa kebutuhan arang kelapa atau briket sangat prospektif dan berpotensi dilakukannya perluasan pasar, karena sampai saat ini produk briket dunia terutama BBQ masih dikuasai arang kayu, dan negara-negara maju yang merupakan konsumen terbesar akan produk ini sadar betul berapa besar kerusakan hutan atau pohon-pohon yang ditebang untuk keperluan arang briket. Sehingga ke depan, potensi *Coconut Charcoal* ini dapat menjadi produk substitusi dari arang kayu yang dimana tidak merusak alam dan ramah lingkungan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan peneliti di PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis menunjukkan indikasi dimana sebagian karyawan kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Kebijakan mengenai promosi jabatan yang ditetapkan perusahaan belum sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki karyawan, gaji/upah yang diterima oleh karyawan belum sesuai dengan yang mereka harapkan, serta terdapat beberapa karyawan yang tidak mendapatkan tunjangan kerja seperti tunjangan kesehatan dan lainnya sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

Selanjutnya dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan pimpinan harus dapat memberikan motivasi bagi para pekerja. Permasalahan yang terjadi mengenai kepemimpinan yang diterapkan di PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis yaitu sikap pimpinan yang keras dan kurang menerima pendapat bawahan sehingga menyebabkan hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi kurang baik serta pimpinan juga kurang mendengarkan keluhan dari bawahan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan masih merasa kurang mendapatkan dorongan/motivasi dari pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan kurang optimal dalam bekerja.

Kemudian penurunan kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh peningkatan beban kerja. Berbagai jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh masing-masing karyawan dengan volume pekerjaan, waktu penyelesaian dan tekanan yang beragam menjadi sebuah beban kerja tersendiri bagi karyawan. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan pada masing-masing bidang sudah sesuai dengan kemampuan karyawannya. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang belum maksimal dalam kinerjanya. Diketahui bahwa jam kerja karyawan di PT Arkelindo Bara Sejahtera yakni 9 jam dengan waktu istirahat 1 jam serta jumlah hari kerja 6 hari dalam satu minggu. Apabila perusahaan memiliki target produksi yang cukup tinggi, biasanya perusahaan meminta karyawan untuk tetap masuk meskipun pada hari libur nasional atau menambah jam kerja (lembur). Hal ini akhirnya mendorong keluhan-keluhan dari karyawan

karena volume pekerjaan yang terlalu berat sehingga membuat mereka mudah merasa lelah dalam bekerja.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu mengenai penetapan upah yang dilakukan oleh PT Arkelindo Bara Sejahtera. Pemberian upah pada tim produksi PT Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis belum memenuhi standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota). Adapun tata cara sistem pengupahan yang digunakan oleh PT. Arkelindo Bara Sejahtera untuk karyawan bagian produksi yaitu sistem upah harian dengan upah sebesar Rp. 50.000,- per hari, pembayaran upah dilakukan setelah berakhir 1 periode kerja (2 minggu). Standar Upah Minimum Kabupaten Ciamis tahun 2022 yaitu sebesar Rp. 1.897.867,- per bulan, artinya upah yang diberikan perusahaan masih di bawah UMK 2022 Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi bahwa untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperlukan kepemimpinan yang baik, penetapan beban kerja yang sesuai serta pemberian upah secara adil dan layak. Namun, belum diketahui secara pasti apakah kepemimpinan, beban kerja, dan upah yang ditetapkan pada PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan belum pernah ada yang melakukan penelitian ataupun evaluasi dari pihak PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis maupun pihak lainnya. Kemudian hal ini menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam sebuah karya ilmiah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan upah terhadap kepuasan kerja. Hasil

penelitian ini akan di susun dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP KEPUASAN KERJA TIM PRODUKSI PT. ARKELINDO BARA SEJAHTERA KABUPATEN CIAMIS**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlulah dirinci masalah-masalah yang akan di analisis dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
2. Bagaimana beban kerja tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
3. Bagaimana penetapan upah tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
4. Bagaimana kepuasan kerja tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
5. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan upah terhadap kepuasan kerja baik parsial maupun simultan pada tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
2. Beban kerja tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
3. Penetapan upah tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
4. Kepuasan kerja tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis;
5. Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan upah terhadap kepuasan kerja tim produksi PT. Arkelindo Bara Sejahtera Kabupaten Ciamis baik parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan upah terhadap kepuasan kerja.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen

sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan upah terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi *staff* manajemen terutama dalam menetapkan kebijakan yang akan digunakan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepemimpinan, beban kerja, upah dan kepuasan kerja karyawan di masa yang akan datang.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk menambah ilmu pengetahuan, sumbangan pemikiran dan perbandingan bagi penelitian yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut terutama untuk permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Arkelindo Bara Sejahtera yang berlokasi di Jl. Cihaurbeuti-Panumbangan, Dusun Bojong RT.007 RW.012 Desa Padamulya, Kecamatan Cihaurbeuti, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46262. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 9 bulan mulai dari bulan November 2021 sampai bulan Juli 2022. Untuk lebih lengkapnya jadwal penelitian terlampir pada Lampiran 1.