

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak akan terlepas dari pengadministrasian dan pengarsipan berkas, dimana hal tersebut menjadikan jasa percetakan sebagai suatu hal yang penting untuk kelancaran kegiatan perusahaan. Akan tetapi pada Kamis, 16 Maret 2023 di Jakarta pusat terjadi aksi demonstrasi dari karyawan perum percetakan Negara Republik Indonesia (PNRI) (Ahmad, 2023). Karyawan menuntut perusahaan membayar gaji karyawan yang kurang dibayar 40% sejak Januari 2022 sampai Februari 2023, meminta perusahaan membatalkan program E2TK yang merumahkan 79 karyawan tetap, meminta perusahaan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan yang belum dibayar selama 4 bulan, meminta perusahaan mengevaluasi keberadaan PNRI cabang Jakarta, meminta perusahaan mengevaluasi keberadaan karyawan PKWT dan juga karyawan harian. Aksi tersebut ditimbulkan adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan, dikarenakan perusahaan dianggap kurang memenuhi standar kesejahteraan dari karyawannya.

Menurut Handoko (2011: 81), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kerja, kondisi kerja dan sebagainya. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan

terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi jalannya perusahaan secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja (*workload*). Menurut Tarwaka (2011: 106) *workload* adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana dapat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai maupun organisasi itu sendiri. Adanya beban kerja yang diberikan perusahaan atau organisasi secara tidak langsung berimbas pada terjadinya kelelahan yang dirasa oleh pegawai.

Kelelahan baik fisik maupun mental dan respon emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah tersinggung dipicu oleh beban kerja yang berat. Sedangkan frustrasi dan rasa monoton dapat disebabkan oleh tekanan kerja yang terlalu sedikit. Oleh karena itu karyawan dalam sebuah organisasi tentunya akan memiliki suatu keinginan imbalan yang sesuai dengan beban kerja yang didapat. Terpenuhinya suatu keinginan serta adanya kesesuaian antara beban kerjanya tersebut menjadikan ada suatu keterikatan dengan kepuasan kerja (Cahyani *et al*, 2020).

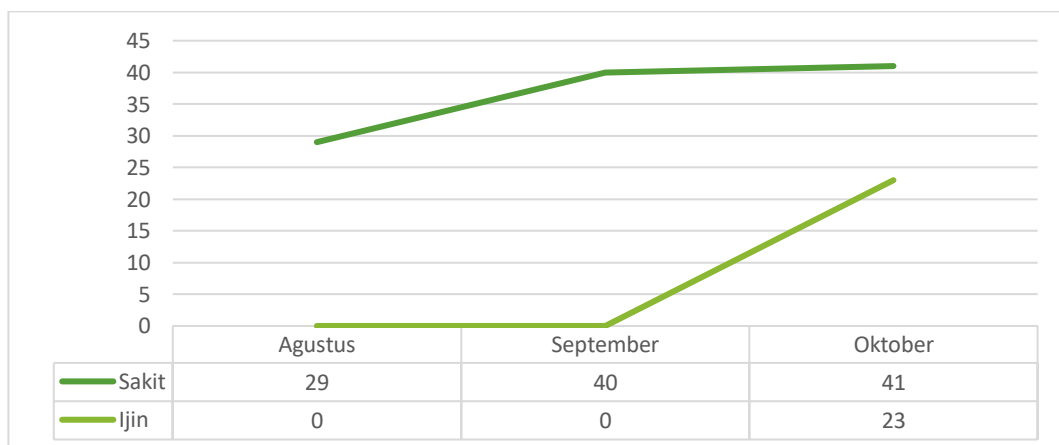
Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan insentif kerja kepada karyawan khususnya karyawan yang memiliki prestasi. Menurut Fahmi (2017: 64), insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Hal ini merupakan wujud dari perhatian manajemen perusahaan kepada karyawan sehingga dapat memotivasi kerja karyawan dan akhirnya mempengaruhi prestasi kerja. Pemberian insentif yang layak mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan mendorong karyawan untuk berkomitmen kuat terhadap perusahaan.

Robbins dan Judge (2012), mendefinisikan bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen pegawai merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada perusahaan biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan dan pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia yang diukur oleh kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

PT Rahadhyan Integrasi Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang teknologi informasi dan multimedia. Perusahaan ini didirikan di

Tasikmalaya pada tanggal 26 April 2018. PT Rahadyan Integrasi Nusantara menyediakan layanan pengelolaan sistem informasi, media percetakan, dan pendataan. Khusus untuk daerah Tasikmalaya PT Rahadhyan Integrasi Nusantara bergerak di bidang produksinya, dimana bidang ini terdiri dari beberapa bagian yaitu entri, cetak, tempel, laminating dan plong.

Berdasarkan survey awal didapati informasi dari bidang sumber daya manusia PT Rahadhyan Integrasi Nusantara terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan dengan ditandai absensi karyawan yang meningkat sehingga menghambat kegiatan operasional perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bidang Produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Agustus-Oktober 2022 sebagai berikut:



Sumber: PT Rahadhyan Integrasi Nusantara (2022)

Gambar 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Bidang Produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara Agustus-Oktober 2022

Berdasarkan Gambar 1.1, menunjukkan bahwa sejak bulan Agustus sampai Oktober 2022 terdapat peningkatan ketidakhadiran karyawan karena sakit dan ijin. Peningkatan tersebut mengindikasikan adanya penurunan kepuasan kerja karyawan, hal ini dimungkinkan akibat adanya tingkat *workload* dimana

perusahaan menentukan target produksi yang tinggi mengakibatkan karyawan harus bekerja lembur guna mencapai target pekerjaan secara tepat waktu. Selain itu, jika ada karyawan yang tidak hadir maka berpengaruh terhadap pencapaian target yang ditetapkan karena solusi yang diterapkan perusahaan yaitu dengan membagikan beban pekerjaan tersebut kepada karyawan lain.

Atas dasar permasalahan diatas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh *Workload*, Insentif Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bidang Produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang diuraikan mengenai pengaruh *workload*, insentif dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *workload* karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
2. Bagaimana insentif karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
3. Bagaimana komitmen karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
4. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan bidang produksi di PT rahadhyan Integrasi Nusantara
5. Bagaimana pengaruh *workload*, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Tingkat *workload* karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
2. Insentif pada karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
3. Komitmen karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
4. Kepuasan kerja karyawan bidang produksi di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara
5. pengaruh *workload*, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan bidang produksi PT Rahadhyan Integrasi Nusantara

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1.4.1 Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil dari ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh *workload*, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja.

1.4.2 Penerapan Ilmu Pengetahuan

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh

workload, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di universitas Siliwangi.

2. Bagi perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini agar dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan sumber daya manusia kedepannya.

3. Bagi peneliti lain

Hasil ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi penelitian yang lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh *workload*, insentif dan komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Rahadhyan Integrasi Nusantara yang beralamat di kp. Kaum Kaler RT. 023 RW. 003, Desa Manonjaya, Kabupaten Tasikmalaya. Lokasi penelitian terlampir pada lampiran 1. Peta lokasi penelitian.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian berlangsung selama sepuluh bulan, terhitung mulai dari bulan September 2022 hingga bulan Juni 2023. Jadwal penelitian terlampir pada lampiran

2. Waktu penelitian.