# BAB I

# PENDAHULUAN

## **Latar Belakang Masalah**

Industri minyak dan gas bumi merupakan salah satu industri yang penting karena industri inilah yang menghasilkan energi untuk memenuhi konsumsi energi dunia yang terus meningkat. Proses pembentukannya memerlukan waktu yang sangat lama sehingga termasuk sumber daya alam yang tidak dapat diperbarui. Dari tahun ke tahun volume minyak dan gas bumi yang diangkat dari dalam perut bumi terus mengalami peningkatan, hal tersebut didasari oleh semakin meningkatnya kebutuhan akan bahan bakar, terutama bahan bakar hasil pengolahan minyak mentah. (prosesindustri.com).

Indonesia merupakan negara dengan sumber daya alam (SDA) berlimpah. Mulai kekayaan di daratan sampai di lautannya, mulai pertambangan, minyak dan gas, sampai kekayaan bawah laut. Potensi ini juga didukung sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang tinggi kuantitasnya. Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, telah meningkatkan persaingan antara perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan, (Ferrania, 2017) setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang professional dan loyal agar terjamin kesejahterannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda tertinggi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan urutan tertinggi.

Manusia, sebagai sebuah sumber daya, di dalam organisasi haruslah diatur agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi dalam pencapaian rencana strategisnya akan sulit untuk diwujudkan. Sumber daya manuasia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM menurut Sutrisno (2014), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan dan juga anggota perusahaan suatu konsep kerja yang efektif baik secara yang kuantitas maupun kualitasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat memasuki setiap perusahaan. Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. MSDM menurut Marwansyah (2014) adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi pengembangan sumber daya manusia, perencanaan, dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain (Sinaga, 2014). Beban kerja menurut Tawarka dalam Dotulong (2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada karyawan, sejumlah peneliti telah mendukung hubungan positif antara beban kerja. Dalam penelitian (Rosyad, 2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan jadi apabila beban kerja tinggi maka kecenderungan karyawan meninggalkan perusahaan tinggi. Beban kerja menurut Meshkati dalam Tawarka (2015), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Jadi, beban kerja adalah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Alasan yang mendasari dalam beban kerja menurut Everly dalam Suryaningrum (2015) beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Sutoyo (2016), Dalam beban kerja faktor eksternal berupa tingkat kesulitan pekerjaan, waktu lembur yang diatur, dikejar oleh waktu dalam menyelesaikan tugas dan mampu bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Faktor internal dalam beban kerja berupa mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan, mengerjakan pekerjaan dengan kondisi kesehatan yang kurang baik dan memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain.

Selain beban kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku (Titisari, 2014). Lamidi (2016), kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja menurut Robin (2015) adalah perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil dari evaluasi pada suatu karakter adalah jelas digambarkan. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan serta kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan sebagainya. Edy Sutrisno (2014), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Secara umum, sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapai tujuannya karena kepuasan kerja menjadi salah satu keefektifan kinerja seseorang. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Juan Priansa (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang membuat kemunduran bagi organisasi, secara cepat atau perlahan.

Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan, suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik, jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Gardjito dkk, 2014).

Kinerja menurut Edison (2016) adalah hasil dari suatu proses yang diukur selama waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan perannya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama (Parmin, 2017). Sehingga definisi kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab sesuai dengan target yang diberikan.

PT Sekawan Eka Sejati (SES) telah berdiri sejak tahun 1988 di Jakarta. PT Sekawan Eka Sejati merupakan perusahaan di bidang pengeboran minyak dan gas. Perusahaan ini berdomisili di Daan Mogot, Cengkareng Barat dan memiliki beberapa departemen di setiap divisi yang berbeda. Setiap divisi memiliki satu Direktur dan setiap departemen dipimpin oleh Manajer yang berbeda dengan bawahan yang berbeda. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa pencapaian tugas karyawan PT. Sekawan Eka Sejati seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam pulang yang diterapkan di PT. Sekawan Eka Sejati adalah sampai pukul 17.00, akan tetapi seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya 1-3 jam kemudian. Berdasarkan wawancara dengan manager personalia PT. Sekawan Eka Sejati ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sekawan Eka Sejati, diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan data karyawan lembur PT. Sekawan Eka Sejati yang berbeda jumlah karyawan yang lembur setiap bulannya seperti yang ditunjukan pada tabel data karyawan lembur berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Data Karyawan Lembur**

**PT. Sekawan Eka Sejati (SES)**

**Bulan Januari-Desember 2018**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jumlah Karyawan**  **Lembur** | **Waktu Lembur**  **(Jam)** |
| Januari | 5 | 2 |
| Februari | 7 | 3 |
| Maret | 21 | 3 |
| April | 14 | 3 |
| Mei | 17 | 2 |
| Juni | 9 | 2 |
| Juli | 6 | 2 |
| Agustus | 10 | 3 |
| September | 18 | 3 |
| Oktober | 24 | 3 |
| November | 12 | 3 |
| Desember | 10 | 2 |

Sumber: Bagian HRD PT Sekawan Eka Sejati

Berdasarkan tabel 1.1 Rekapitulasi Data Karyawan Lembur selama tahun 2018, dapat disimpulkan bahwa pada bulan Januari merupakan jumlah terendah karyawan yang lembur yaitu 5 orang karyawan dengan 2 jam waktu lembur. Bulan Oktober pada tahun 2018 merupakan jumlah lembur karyawan tertinggi pada PT. Sekawan Eka Sejati dengan jumlah 24 orang karyawan dan 3 jam waktu lembur. Kemudian, pada bulan Februari menuju bulan Maret 2018, terjadi peningkatan jumlah karyawan lembur yang paling tinggi, yaitu dengan selisih 14 orang, bulan Februari 7 orang karyawan dengan 3 jam lembur dan bulan Maret 21 orang karyawan dengan 3 jam lembur. Terjadinya lembur disebabkan karena beban kerja yang tinggi, akibat dari beban kerja tinggi tersebut karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sehingga karyawan tersebut perlu untuk bekerja diluar dari pada jam operasional perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja lembur tersebut.

Kerja lembur *(Overtime)* adalah pekerjaan yamg dilakukan oleh karyawan, atas dasar perintah atasan, yang melebihi jam kerja biasa pada hari-hari kerja. Prinsip kerja lembur pada dasarnya bersifat sukarela, kecuali dalam kondisi tertentu pekerjaan harus segera diselesaikan untuk kepentingan perusahaan (Darono, 2015). Seorang karyawan dalam satu minggu (terhitung Senin hingga Jumat). Beberapa perusahaan kadang mempekerjakan karyawannya lebih dari 14 jam lembur namun hanya membayarkan upah lembur untuk 14 jam saja. Hal ini jelas tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Idealnya lembur dilaksanakan berdasarkan permintaan dari pengusaha dan persetujuan tertulis dari karyawan. Lembur tidak dapat dilakukan hanya berdasarkan keinginan satu pihak. Terlalu sering lembur bukan berarti akan dianggap karyawan yang loyal. Justru dapat dikatakan lamban dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak mampu bekerja tepat waktu *(on time).*

Upah lembur yang tidak diberikan sehingga dapat berujung pada tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpotensi terhadap tingkat kinerja. Karyawan dengan *overtime* menurut peraturan atau Undang-undang mendapatkan upah, ketika tidak diberikan upah lembur maka akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja yang akan berimbas pada kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara dan Miftahuddin (2016), Gaji atau upah merupakan faktor yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap adil dan layak atau tidak.Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)”.**

## **Identifikasi Masalah**

Berdasarkandata di atas dalam latar belakang masalah, diketahui bahwa PT Sekawan Eka Sejati memiliki masalah yang berdampak dalam kinerja karyawannya. Maka peneliti dapat mengidentifikasikan permasalahan yang ada sebagai berikut:

* 1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?
  2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?
  3. Apakah beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?

## **Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih baik dan benar agar menghindari pembahasan yang menyimpang, maka penulis perlu membatasinya. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan batasan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES)?

## **Batasan Penelitian**

Karena keterbatasan waktu dan kemampuan yang dimiliki penulis, maka penulis memberikan batasan-batasan penelitian sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian dibatasi pada lokasi PT Sekawan Eka Sejati (SES).
2. Penelitian dibatasi hanya terhadap kinerja karyawan pada PT Sekawan Eka Sejati (SES).

## **Rumusan Masalah**

Dari semua identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah ditemukan

dan batasan penelitian yang telah ditentukan, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu *Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES).*

## **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES).
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sekawan Eka Sejati (SES).

## **Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang dapat diterapkan oleh perusahaan.

1. Bagi Akademis

Penelitian ini digunakan sebagai bahan referensi yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia, serta melalukan penelitian mengenai beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan pembanding.

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.