

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (Wilson, 2018). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya (Husaini, 2017). Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan (Purba dan Ngatno., 2016). Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Kanivia et al., 2021).

Beberapa hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mengukur sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi adalah bisa dilihat dari kinerja

karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson, 2018).

Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian pengemasan merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian ini memegang kendali utama dalam berjalannya perusahaan. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses pengemasan akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana tersebut.

PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengemasan barang berbahaya menggunakan tenaga kerja untuk bagian *packaging* yang cukup banyak. Beberapa hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mengukur sumber daya manusia yang berkualitas di dalam organisasi adalah bisa di lihat dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan mampu mencapai tujuan dari standar kerja yang diberikan perusahaan (Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, 2020).

Fenomena yang terjadi di perusahaan berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Management* dalam setiap bulan selalu mencapai target yang diharapkan akan tetapi dari pencapaian target tersebut ada sedikitnya hasil *packaging* yang belum sempurna. Hal tersebut dapat disebabkan karena karyawan kurang hati-hati dalam *packaging*. PT. *Dangerous Goods Management* memiliki prosedur dalam proses *packaging* seperti kardus harus dikemas dengan sempurna, penahan panas/api harus disediakan sesuai cat cair dan penahan benturan benda harus ditempatkan secara merata. Di bawah

ini adalah laporan pengaduan *customer* terhadap PT. *Dangerous Goods Managemen* yang memiliki beberapa poin keluhan dari *customer*.

Tabel 1.1 Keluhan *Customer* pada barang yang diterima terhadap PT. *Dangerous Goods Managemen* pada bulan Januari sampai Maret 2022

| bulan    | produk yang sudah dikemas | Satuan | Kardus masih belum tertutup sempurna | <i>Vermiculate</i> yang ada di kardus tidak sebanding dengan zat cair benda | Penahan benturan benda masih belum merata | Presentae kerusakan |
|----------|---------------------------|--------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------|
| Januari  | 2111                      | unit   | 2                                    | 1                                                                           | 2                                         | 0,23%               |
| Februari | 1980                      | unit   | 2                                    | 1                                                                           | 1                                         | 0,18%               |
| Maret    | 1900                      | unit   | 3                                    | 2                                                                           | 3                                         | 0,42%               |

Sumber : HRD PT. *Dangerous Goods Managemen*

Beberapa kerusakan tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Managemen* belum maksimal dalam mengemas dari januari sampai dengan maret 2022. Probelematika tersebut dikarenakan karyawan bagian *packaging* kurang maksimal dalam bekerja. Pihak manajemen perusahaan PT. *Dangerous Goods Managemen* dalam meberikan wewenangny tidak memberikan toleransi dalam kesalahan saat pengemasan, karyawan dituntut untuk ekstra hati-hati dalam bekerja. Salah sedikit dalam bekerja bisa berujung nyawa orang lain melayang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Managemen* adalah kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima dan kesempatan pengembangan karir. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, pegawai akan merasa tidak puas.

Selain itu pencapaian tugas karyawan PT. *Dangerous Goods Management* seringkali tidak sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Jam pulang yang diterapkan di PT. *Dangerous Goods Management* adalah sampai pukul 16.00, akan tetapi seringkali karyawan baru menyelesaikan pekerjaannya lebih lambat daripada karyawan lama. Berdasarkan wawancara dengan manager personalia PT. *Dangerous Goods Management* ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Dangerous Goods Management*, diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja.

Karyawan dari PT. *Dangerous Goods Management* yang memang memiliki beban kerja yang tinggi, dituntut untuk bekerja memenuhi target yang telah ditetapkan PT. *Dangerous Goods Management* dengan sistem target yang tinggi. Setiap karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu tergantung dari permintaan *customer*. Apabila target belum terselesaikan pada saat itu juga, maka perusahaan melakukan penambahan beban kerja yang berimbas pada bertambahnya jam kerja pada proses *packaging*.

Hal ini dapat memicu tindakan indisipliner yang dilakukan karena tidak dapat memenuhi target yang diinginkan, yaitu dengan tergesa-gesa dalam pengemasan sehingga sering kali ada barang yang belum memenuhi standar prosedur dalam pengemasan. Untuk mengatasi tindakan indisipliner tersebut, maka perusahaan berusaha menegakkan peraturan dan norma-norma yang berlaku. Diantaranya dengan memberikan surat peringatan kepada karyawan yang bersangkutan dan penerapan sanksi denda, sehingga diharapkan karyawan dapat mematuhi disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Management*. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan dan beban kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Dangerous Goods Management*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Management* ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Management* ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Management*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap terhadap Kinerja karyawan PT. *Dangerous Goods Management*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat yaitu:

##### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber referensi pemikiran pada PT. *Dangerous Goods Management* Indonesia di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan.

##### **2. Manfaat Perusahaan**

Hasil penelitian di harapkan bisa memberikan manfaat serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengambil sebuah keputusan yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Sehingga perusahaan diharapkan bisa mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat merugikan perusahaan.