

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena SDM berperan aktif dalam menjalankan visi, misi, dan segala bentuk fungsi dan tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. SDM memiliki kemampuan, kompetensi, ide, dan gagasan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam mendukung penyelesaian tugas dan tanggung jawab diperusahaan. SDM dengan kualitas dan kinerja yang baik sangat diharapkan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja SDM harus serius diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil dan dari bidang apapun. Salah satu perusahaan yang memperhatikan SDM adalah PT. Pinus Merah Abadi Singaraja.

PT. Pinus Merah Abadi adalah sebuah perusahaan nasional yang bergerak cepat dalam bidang penjualan & distribusi yang meliputi jaringan tradisional dan modern. PT. Pinus Merah Abadi menjual dan mendistribusikan produk dari PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia dengan produk Richeese, Richoco, Nextar, Simba, dan Hanzel. PT. Pinus Merah Abadi memiliki berbagai cabang yang tersebar yang bertujuan untuk memberikan pelayanan secara langsung outlet yang terdaftar diseluruh

Indonesia. *Outlet* yang menjadi sasaran distribusi dari PT. Pinus Merah Abadi yakni berupa Hypermarket, Supermarket, Minimarket, toko besar/kecil, warung, kantin, dan lainnya. PT. Pinus Merah Abadi menjadi perusahaan distribusi yang tumbuh dengan berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia, sistem distribusi, inventaris, dan praktek perusahaan yang Baik. PT. Pinus Merah Abadi memiliki visi dan misi untuk membantu perusahaan dalam mencapai target atau tujuannya. Untuk memanfaatkan bisnis, PT. Pinus Merah Abadi membangun kemitraan dengan beberapa distributor lokal untuk menyebarkan produk dari Sabang sampai Merauke dan secara terus menerus mengembangkan pasar dengan membuka banyak cabang agar lebih dekat ke pelanggan. Salah satu cabang dari PT. Pinus Merah Abadi berada di daerah Singaraja yang beralamat di Jalan Desa Kalibukbuk-Anturan, Anturan, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali.

Ada beberapa hal yang mampu mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah emosi dan tindakan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya yang mengarahkannya kepada perilaku tertentu yang mampu memberikan dampak terhadap pekerjaannya. Hasil kerja yang baik berasal dari seberapa besar kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaannya sehingga dari kepuasan kerja tersebut bisa melihat seberapa jauh karyawan menyukai pekerjaannya. Perusahaan memiliki peran dalam memperhatikan dan memastikan bahwa karyawan yang ada diperusahaan sudah mendapatkan hak, fasilitas, dan segala hal

yang seharusnya mereka terima sebagai bentuk hasil dari pekerjaan yang sudah mereka lakukan untuk perusahaan sehingga karyawan bisa terus memberikan kemampuan, tenaga, waktu, dan pikiran yang mereka miliki untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan kepuasan yang dimiliki oleh karyawan selama bekerja.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 29 Januari 2024 dan 21 Februari 2024 dengan Bapak I Gusti Ngurah Adhi Pradita yang menjabat sebagai Area Operasional Supervisor yang memiliki wewenang mengatur operasional perusahaan di PT. Pinus Merah Abadi Singaraja beserta dengan 25 orang karyawan diperoleh hasil bahwa karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi, dari segi gaji, sudah tergolong bagus karena sistem penggajian di PT. Pinus Merah Abadi Singaraja sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku serta bergantung dari masa kerja dan jabatan atau posisinya diperusahaan. Karyawan yang terdiri dari staf dan sales mendapatkan gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang juga tergantung dari masa kerja karyawan. Sedangkan untuk supervisor dan kepala gudang mendapatkan gaji pokok diatas UMK. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) dan juga mendapat reward berupa insentif. Adapun sistem penggajian di PT. Pinus Merah Abadi Singaraja hampir sama seperti sistem pengganjian pegawai negeri. Untuk staf seperti dropping, helper, checker, gudang berada di golongan 2A-2C yang terdiri dari gaji pokok, diluar gaji tersebut diberikan uang makan, uang transport, dan insentif. Kemudian untuk karyawan seperti

sales, admin, kasir, kepala gudang berada pada golongan 3A-3C serta mendapatkan tunjangan golongan, uang makan, uang transport untuk staf operasional. Untuk sales tidak ada uang transport, akan tetapi diberikan uang BBM sebanyak 2 liter perhari, mendapatkan insentif, dan uang sewa motor. Sales menggunakan motor pribadi untuk melakukan pekerjaan, oleh karena itu, motor pribadi tersebut dibayar dan dianggap sebagai sewa motor.

Dilihat dari waktu kerja, Karyawan di PT. Pinus Merah Abadi menerapkan 6 hari kerja. Hari senin sampai Jumat, karyawan memiliki waktu kerja selama 8 jam yakni dari pukul 07.30 sampai 15.30 WITA dan hari Jumat dari pukul 07.30 sampai pada pukul 13.30 WITA. Akan tetapi, dari wawancara dengan karyawan diperoleh bahwa kepuasan kerja karyawan masih tergolong kurang. Hal tersebut dikarenakan jam kerja yang tidak menentu khususnya karyawan pada bagian gudang dan *driver* (pengiriman). Dalam sehari ada banyak faktur dan barang yang harus dikirimkan sedangkan waktu kerjanya terbatas sehingga *dropping* kekurangan waktu untuk melakukan pengiriman. Bahkan sampai toko sudah tutup pun masih banyak yang belum terkirim. Perusahaan meminimalisir adanya lembur. Akan tetapi, karena tingkat pekerjaan yang tinggi menyebabkan perusahaan tidak bisa menghindari adanya lembur. Perusahaan tidak bisa mengikuti jam kerja yang sudah ditentukan sehingga jam pulang menjadi tidak menentu atau tidak bisa dipastikan. Pada lembur tersebut, karyawan pada bagian gudang dan *driver* tidak mendapatkan uang tambahan. Karyawan hanya diberikan uang untuk membeli makan malam sebesar Rp 5.000. Selain karyawan pada bagian gudang dan *driver*,

kurangnya kepuasan kerja juga dialami oleh karyawan pada bagian sales. Jumlah karyawan di departemen sales lebih banyak daripada jumlah karyawan pada departemen lain yakni sebanyak 35 orang. Jumlah sales tersebut tergolong banyak dan tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang tersedia sedangkan masing-masing sales memiliki target yang cukup tinggi. Hal tersebut menyebabkan adanya konflik antar sales karena antar sales kerap kali saling serobot atau mengambil bagian yang dimiliki oleh sales lain demi mencapai target yang dimilikinya. Padahal perusahaan sudah menentukan bagian dari masing-masing sales. Mengenai pemahaman tentang pekerjaan, tidak semua karyawan bisa memahami pekerjaannya terlebih lagi karyawan pada sales khususnya sales baru. Perusahaan memberikan waktu 1-3 bulan. Jika dalam waktu tersebut belum mampu memahami pekerjaannya, maka akan berpengaruh ke kontraknya atau bahkan di *cut*. Dalam memahami pekerjaan tersebut, karyawan akan diawasi oleh atasan sehingga terkadang karyawan merasa tidak kuat dengan tekanan yang diberikan.

Dari permasalahan-permasalahan yang dipaparkan tersebut, menyebabkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi menjadi berkurang. Berkurangnya kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja. Hal ini didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Fadilla dan Assyofa (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paijan &

Putri, 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh riset yang dilakukan oleh Dewi & Supartawan (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2022) memperoleh hasil yang berbeda yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan ditemukannya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Dari pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diajukan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- (1) Jam kerja karyawan yang tidak menentu yang disebabkan karena lembur akibat dari resiko pekerjaan yang terlalu besar dan banyak. Pada lembur tersebut karyawan tidak mendapatkan uang tambahan.
- (2) Karyawan kekurangan waktu dalam melakukan pengiriman dikarenakan jumlah yang dikirimkan terlalu besar sehingga kekurangan waktu dan pengiriman tertunda.
- (3) Satu sales yang bertugas untuk menghandle wilayah setengah Negeri sehingga beban kerja yang ditanggung cukup besar.

- (4) Kurangnya absensi dan kehadiran dari karyawan.
- (5) Adanya hasil penelitian yang berbeda (*research gap*) tentang pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian bisa lebih fokus dan terarah, maka dipandang perlu untuk membatasi permasalahan yang diuji pada penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini hanya membahas dan berkaitan dengan “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja?
- (2) Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja?
- (3) Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

- (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja.
- (2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja.
- (3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan didalam sebuah perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa memberi masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- (2) Manfaat Praktis

- (a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya peran kepuasan kerja karyawan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan refrensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

- (b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan saran dalam perbaikan kepuasan kerja karyawan.

