

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Adanya sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi untuk menggerakkan perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang harus dijaga oleh perusahaan sehingga karyawan dapat menunjukkan hasil kerja maksimalnya, karena secara tidak langsung kepuasan kerja di dalam pekerjaan memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan karena dari kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan proses menjalankan kegiatan organisasi serta dijadikan sebagai salah satu tanda bahwa sebuah organisasi sudah berhasil dalam memenuhi kebutuhan SDM didalamnya (Ramadanita & Kasmiruddin, 2018).

Kepuasan kerja dapat dilihat dari seberapa baik sikap seseorang dalam pekerjaan tersebut, yang ditentukan dengan seberapa banyak hasil yang diterima oleh seorang pegawai sesuai dengan seberapa baik mereka bekerja. Kepuasan kerja

berhubungan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang bersumber dari dalam atau luar terhadap kondisi kerja, hasil pekerjaan, dan pekerjaan yang dijalankan (Wulandari & Irfani, 2020). Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang akan menciptakan rasa puas, sebab tanpa adanya kepuasan kerja karyawan bekerja tidak sesuai yang diharapkan sehingga berdampak pada tujuan yang tidak tercapai. Kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan kinerja dan tingginya disiplin kerja, sedangkan rendahnya kepuasan kerja dikaitkan dengan karyawan yang tidak hadir dalam bekerja, rendahnya produktivitas, serta pengunduran diri karyawan (Lisnawaty et al., 2024).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menurut Hasibuan (2016) yakni penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memimpin, dan kompensasi yang adil dan layak. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Nasution et al. (2018) yakni keterlibatan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi.

Menurunnya kepuasan kerja karyawan bisa juga dari faktor beban kerja. Beban kerja merupakan sesuatu kondisi pekerjaan yang penyelesaiannya wajib bagi seorang karyawan untuk mempertanggungjawabkan penyelesaian dengan beban pekerjaan yang cukup tinggi dibandingkan dengan keahlian terbatas yang dimiliki seorang karyawan (Ananda, 2014). Teori yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan sering kali dikaitkan dengan teori stimulasi kerja atau *the work stress theory* yang lebih spesifik berfokus pada hubungan antara tingkat beban kerja dan kepuasan kerja. Individu merasa lebih puas ketika mereka menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pekerjaan

mereka. Beban kerja yang tinggi bisa dianggap sebagai kesempatan untuk meraih pencapaian dan penghargaan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. (Herzberg, F, 2017)

Selain itu, yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang telah karyawan berikan pada organisasi (Ardianti et al., 2018). Kompensasi sebagai suatu penghargaan perusahaan terhadap karyawan atas pencapaian kinerja yang telah diselesaikan (Agathanisa & Prasetio, 2018). Kompensasi yang tinggi dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi tinggi dan kompensasi yang rendah dapat membuat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah. Menurut Herzberg, F (2017), kompensasi tinggi belum tentu membuat kepuasan kerja tinggi meskipun kompensasi yang tinggi dapat mengurangi ketidakpuasan kerja, itu bukan faktor motivasi utama yang akan meningkatkan kepuasan kerja jangka panjang. Kompensasi tinggi hanya berfungsi sebagai faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja jika karyawan merasa tidak diberi kesempatan untuk berkembang, tidak diakui, atau tidak merasa tantangan dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini didasari karena adanya research gap atau kesenjangan dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Astuti et al., (2022) dan Yuananda & Indriati (2022) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Saputra (2021) menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga ketidakconsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan penelitian terkait pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

karyawan sangat penting untuk dilakukan. Kemudian hasil penelitian Paijan & Putri (2019), Hasyim (2020) Yuananda & Indriati (2022) dan Lisnawaty et al., (2024) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Saputra (2021) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga ketidakonsistenan hasil penelitian terdahulu menunjukkan penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk dilakukan.

Penelitian ini akan memfokuskan pada karyawan di CV Bali Tedung Nusa Island. CV Bali Tedung Nusa Island merupakan usaha yang bergerak di bidang bidang pembuatan payung, dekorasi dan furniture Bali. CV Bali Tedung Nusa Island beralamat di Banjar Pangkung Jelati, Desa Yehsumbul, Kecamatan Mendoyo, Kabupaten Jembrana, Bali Indonesia. CV Bali Tedung Nusa Island sempat mengalami kebangkrutan pada Tahun 2006, kemudian saat ini sudah dapat berkembang dengan pesat, bahkan melakukan ekspor ke beberapa negara di Eropa (Balipost, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan divisi produksi yaitu staf bagian kayu, staf bagian servis, dan staf bagian ukir pada CV Bali Tedung Nusa Island terus mengalami perkembangan dan produksinya mengalami peningkatan, sehingga ada beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, besarnya target yang diberikan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Banyaknya tuntutan yang diberikan oleh pimpinan, seperti memberikan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh banyak orang diharuskan untuk dikerjakan beberapa orang saja. Karyawan pun terkadang menjalankan tugas diluar tugas utamanya, contohnya karyawan pada pemasangan

kain tedung yang seharusnya hanya berfokus pada kain tedung tetapi harus mengerjakan tugas dari bidang lain.

Selanjutnya permasalahan kompensasi yang terjadi adalah adanya ketidakadilan yang dirasa karyawan dalam pembagian bonus, gaji yang tidak sesuai, dan kompensasi yang diterima karyawan belum mencukupi kebutuhan hidup. Hal ini dikarenakan beban kerja yang mereka dapatkan juga besar. Seringkali karyawan diminta untuk bekerja lembur untuk memenuhi target yang berlebihan bahkan tetap bekerja disaat libur tetapi tidak diberikan kompensasi atau bonus yang seharusnya didapatkan ketika karyawan bekerja melebihi jam kerja normal.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas dan dengan adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka peneliti menggunakan judul dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Bali Tedung Nusa Island”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Aktivitas produksi CV Bali Tedung Nusa Island semakin meningkat yang mengakibatkan beban kerja karyawan juga mengalami peningkatan sementara jumlah karyawan tidak bertambah.
2. Karyawan CV Bali Tedung Nusa Island merasakan bahwa ketidakadilan yang diberikan perusahaan dalam pembagian bonus, gaji yang tidak sesuai dengan kerja karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah penelitian bertujuan untuk menghindari penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan CV Bali Tedung Nusa Island. Objek penelitian difokuskan pada beban kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island.

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV Bali Tedung Nusa Island.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik ditinjau secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai komitmen beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam beban kerja dan kompensasi bagi CV Bali Tedung Nusa Island untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

