

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. SDM mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan diselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM semakin mendesak sesuai dengan tuntutan lingkungan yang selalu berubah. Pentingnya peranan SDM tercermin dari kegiatan manajemen SDM dimana program, aktivitas untuk mendapatkan, memelihara, perusahaan, dibutuhkan SDM (karyawan) yang berkualitas. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Selain sumber daya manusia yang mendukung, kepuasan kerja juga merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan salah satunya yaitu berat ringannya pekerjaan atau beban kerja, besarnya penggunaan energi ini menunjukkan

berat ringannya kerja yang harus dilakukan seseorang. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Meshkati dan Hancock (dikutip di Harras dkk 2020:344), beban kerja adalah multidimensi perilaku kerja yang merefleksikan interaksi seperti tugas, sistem kerja, kemampuan mengoperasikan proses kerja, usaha, kinerja, proses perilaku informasi dan strategi.

Selain beban kerja, program pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Harras dkk (2020:152) pengembangan karir adalah strategi organisasi mencapai tujuan melalui peningkatan kompetensi dan kepribadian diri pegawai atau pekerja secara kompleks, kemudian SDM akan dinilai kelayakannya dengan sejumlah proses dan kriteria yang telah ditetapkan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Menurut Afandi (2018:73) kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik.

PT. Minanga Group merupakan salah satu perusahaan terbesar di Ogan Komering Ulu. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan dan pabrik

pengelolaan minyak sawit mentah (CPO) yang berada di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. PT. Minanga Group terdiri dari dua pabrik yaitu, pabrik Seii Ogan Mill (SOGM) yang telah beroperasi sejak tahun 1987 dan pabrik Seii Enai Mill (SENM) yang mulai beroperasi sejak tahun 2013.

Bagi perusahaan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) masalah beban kerja dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan, perusahaan menyadari banyaknya beban kerja yang harus ditanggung karyawan dan kurangnya pengembangan karir membuat kepuasan kerja karyawan menurun yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak dapat dibiarkan berlanjut karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kepuasan kerja karyawan di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) dilakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner, yang terdiri dari beberapa indikator mengenai beban kerja kepada 31 karyawan.

Berdasarkan hasil pra-penelitian dapat ditarik kesimpulan terdapat permasalahan mengenai beban kerja di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM). Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil yaitu 3.30 yang terdapat di indikator jenis jam kerja efektif yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dimana pada kenyataannya karyawan pada bagian sortasi tbs yang setiap harinya menerima beban kerja yang cukup banyak untuk menyortir buah sawit, sortasi dilakukan untuk mengetahui kualitas TBS dari setiap kendaraan yang masuk. Penentuan kualitas TBS

dilakukan secara manual yaitu dengan cara mengambil sampel dari setiap unit kendaraan. Tujuan dari pengambilan sampel ini adalah untuk mengetahui jenis buah TBS yang memiliki pengaruh terhadap kualitas buah. TBS yang memenuhi syarat akan diterima oleh pabrik, sedangkan TBS yang tidak memenuhi syarat akan ditolak. Keputusan menerima atau menolak TBS tergantung hasil pemeriksaan kualitas. Apabila TBS diterima maka TBS ditumpuk dibagian loading ramp yang kemudian dimasukkan ke loari dan siap diolah. Selain melihat kualitas buah yang layak untuk diproduksi tugas sortasi TBS juga meliputi memilih kelayakan buah, baik buah mentah maupun masak, menghitung berat rata-rata buah yang dapat menentukan harga TBS, menangani masalah potongan TBS apabila ada campuran yang disengaja maupun tidak sengaja baik itu berupa pasir, sampah dan lain-lain. Waktu yang dibutuhkan untuk melakukan sortir ini cukup lama dan berbeda antara mobil besar dan mobil kecil sehingga hal ini menyebabkan jam kerja karyawan menjadi tidak efektif dan menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Pengembangan karir juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pra-penelitian dapat ditarik kesimpulan terdapat permasalahan mengenai pengembangan karir di PT. Minanga Group Pabrik SeiiEnai Mill (SENM). Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil rata-rata yang paling terkecil 3.03 yang terdapat di indikator promosi yaitu Beban kerja sering dilakukan diperusahaan pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) belum terlaksana secara maksimal, masih banyak karyawan yang sudah bekerja cukup lama namun belum mendapatkan kenaikan jabatan sehingga karyawan merasa kurang puas

dalam bekerja seringkali merasa jenuh terhadap pekerjaannya dan hal tersebut berpengaruh kepada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas dapat dilihat adanya masalah beban kerja dan pengembangan karir. Sehingga hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Hal ini merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

b. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan PT. Minanga Group dengan beban kerja dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.