

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara penghasil karet terbesar di dunia, dengan menempati posisi ke dua setelah Thailand (Ismail, dkk. 2022). Karet merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki peran cukup penting sebagai sumber devisa non migas, sehingga memiliki prospek yang cerah dalam bidang perdagangan (Kerung, dkk. 2018). Berdasarkan data dari Kementerian Pertanian Republik Indonesia dapat diketahui bahwa Sumatera Utara menempati posisi ke dua sebagai provinsi yang memproduksi karet terbanyak di Indonesia dengan menghasilkan ratusan ton setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Produksi Karet Di Provinsi Sumatera Utara dari Tahun 2017-2021

No.	Tahun	Ton
1.	2017	460.901
2.	2018	418.942
3.	2019	387.684
4.	2020	327.670
5.	2021	346.003

Sumber : Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertanian

PT. Industri Karet Nusantara merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Perkebunan Nusantara III yang bergerak dibidang karet. Produk yang dihasilkan oleh PT. Industri Karet Nusantara itu sendiri yaitu *Rubber Articles* dan

Resiprene. Rubber Articles merupakan karet mentah yang diolah menjadi barang jadi yaitu benang karet yang diproduksi sesuai permintaan pasar misalnya *Conveyor Belt, Speed Bump*, Alas Karet dan masih banyak lainnya. Sedangkan *Resiprene* merupakan sebuah siklis karet alam berbentuk seperti kristal. Guna memenuhi permintaan pasar PT. Industri Karet Nusantara tidak hanya memenuhi permintaan lokal saja, namun juga sampai ke pasar internasional.

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, terutama dengan perusahaan sejenisnya. Sehingga kemampuan perusahaan harus bisa diarahkan agar dapat terus berkembang dan tetap inovatif dalam mengembangkan keterampilan karyawannya serta mampu mengelola setiap perubahan dalam kerjasama dan koordinasi tim. Keberhasilan ini tergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan dan mampu bersaing dengan para pesaing (Ajimat, dkk. 2020). Bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai kepuasan kerja, setiap perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu yang menjadi syarat dalam meningkatkan kemampuan kerja, kinerja, kualitas dan pelayanan yaitu kepuasan kerja karyawan yang tinggi (Astuti dan Mayasari, 2021).

Karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam bekerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis, yang pada akhirnya akan menciptakan sikap atau perilaku yang negatif dan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya pada karyawan

yang puas akan mampu bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan mampu berprestasi lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja (Handoko, 2011:193). Menurut Mangkunegara (2007:117) bahwa salah satu variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu tingkat kehadiran (absensi) kerja, dimana karyawan yang kurang puas akan cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Tingkat kehadiran karyawan tetap pada PT. Industri Karet Nusantara dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Tingkat Kehadiran Karyawan Tetap PT. Industri Karet Nusantara
Medan Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Absensi Per Bulan	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya	Persentase Absensi
		1	2	(1.2) = 3	4	3-4 = 5	(4 : 3) x 100%
1	Januari	94	20	1880	63	1817	3,4%
2	Februari	94	19	1786	71	1715	4,0%
3	Maret	94	22	2068	67	2001	3,2%
4	April	94	21	1974	69	1905	3,5%
5	Mei	94	17	1598	106	1492	6,6%
6	Juni	94	21	1974	68	1906	3,4%
7	Juli	94	21	1974	70	1904	3,5%
8	Agustus	94	20	1880	59	1821	3,1%
9	September	94	22	2068	83	1985	4,0%
10	Oktober	94	20	1880	61	1819	3,2%
11	November	94	22	2068	102	1966	4,9%
12	Desember	94	23	2162	98	2064	4,5%
Rata-Rata		94	20,7	1942,7	76,4	1866,3	4,0%

Sumber : Bagian SDM dan Umum PT. Industri Karet Nusantara Medan

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara tergolong tinggi dengan tingkat persentase setiap bulannya diatas 3% bahkan ada yang mencapai hingga 6%. Sesuai dengan pendapat Mudiarta (2011:93) bahwa tingkat absensi yang tergolong baik yaitu 2% - 3%, sedangkan absensi yang berada diatas 3% - 10% dianggap tinggi. Kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan terkait absensi yaitu memberi surat teguran jika melakukan absen satu kali tanpa keterangan, dimana surat teguran ini berlaku selama 6 bulan. Jika sebelum 6 bulan karyawan melakukan hal yang sama maka karyawan akan mendapat SP 1, surat peringatan ini juga masa berlakunya 6 bulan sebelum akhirnya mendapatkan SP 2, SP 3 sampai PHK.

Selain dari data absensi diatas, peneliti juga melakukan wawancara kepada karyawan PT. Industri Karet Nusantara di bagian SDM dan Umum, bahwa ditemukannya beberapa fenomena terkait kepuasan kerja karyawan yaitu perusahaan tidak memberikan upah lembur kepada karyawan jika karyawan bekerja melebihi ketentuan waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan tinggi, banyak dari mereka yang melakukan pekerjaan lebih dari satu pekerjaan. Sehingga hal ini akan membuat karyawan kewalahan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Karyawan merasa tidak puas dengan sistem promosi yang digunakan oleh perusahaan, bahwa promosi jabatan sangat jarang dilakukan diperusahaan. Jika terjadi kekosongan jabatan, maka pihak perusahaan lebih mengutamakan memilih orang baru dari perusahaan induk (*Holding*) untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Untuk mendukung fenomena diatas peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara

dengan membagikan angket untuk melihat kondisi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil dari pra survei yang telah dilakukan yaitu:

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Pra Survei Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Angka		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya merasa puas dengan sistem upah yang diterapkan perusahaan.	30	12	18	40,00%	60,00%
2.	Saya merasa puas dengan tingkat beban kerja diberikan.	30	4	26	13,33%	86,67%
3.	Saya merasa puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi jabatan diperusahaan.	30	11	19	36,67%	63,33%
4.	Saya merasa puas dengan sikap pimpinan di perusahaan.	30	20	10	66,67%	33,33%
5.	Saya merasa puas atas kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja di perusahaan.	30	24	6	80,00%	20,00%

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan hasil pra survei kepuasan kerja yang dapat dilihat dari Tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang puas dengan sistem upah yang diterapkan di perusahaan, masih banyak karyawan yang kurang puas dengan tingkat beban kerja yang diberikan dan masih banyak karyawan yang kurang puas dengan dasar yang digunakan untuk promosi jabatan di perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Dewi and Harjoyo (2019:147) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu salah satunya faktor fisik dan faktor

finansial. Faktor fisik yaitu faktor yang berkaitan pada kondisi fisik karyawan, terdiri dari jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan dalam bekerja, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan lainnya. Sedangkan, faktor finansial yaitu faktor yang berkaitan pada jaminan dan kesejahteraan karyawan mulai dari sistem dan tingkat gaji, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang ditawarkan, promosi dan lainnya. Jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Kepuasan kerja merupakan satu dari beberapa faktor yang sangat penting dalam mendapatkan hasil yang maksimal. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, organisasi mengamati faktor tersebut agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Yo and Surya, 2015). Dari identifikasi awal ini kemudian peneliti menarik kesimpulan bahwa beban kerja dan motivasi kerja menjadi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muliana (2020) bahwa motivasi kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. BPD Kaltim Kaltara di Samarinda.

Adapun yang pertama yaitu beban kerja. Menurut Al-jihad and Jaenab (2021) beban kerja adalah tugas-tugas ataupun pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya secara berlebihan diluar batas kemampuan, sehingga karyawan tidak mampu mengerjakan pekerjaan tersebut. Apabila kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan kerja maka akan muncul perasaan bosan. Jika kemampuan seorang karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan

menimbulkan kelelahan yang berlebihan (Talo, dkk. 2020). Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik dan mental, jika suatu beban kerja yang di tanggung karyawan terlalu berat maka dapat menimbulkan hambatan dalam bekerja (Al-jihad dan Jaenab, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Industri Karet Nusantara bahwa masih ditemukan beberapa masalah terkait beban kerja diperusahaan yaitu setiap karyawan harus mengerjakan banyak pekerjaan dengan tuntas setiap harinya, agar tidak terjadi penumpukan tugas di hari berikutnya. Jika pekerjaan tersebut belum selesai, maka karyawan harus bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Karena tingkat absensi yang cukup tinggi, membuat karyawan harus siap menggantikan karyawan yang tidak hadir guna memperlancar kegiatan organisasi. Sehingga banyak dari karyawan yang bekerja lebih di luar pekerjaan utamanya. Penggunaan waktu dalam bekerja sering tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misalnya di hari jumat seluruh karyawan seharusnya pulang pukul 12.00 WIB namun pada kenyataannya karyawan masih sering pulang pukul 16.00 WIB. Terkadang karyawan bekerja di hari sabtu, yang seharusnya libur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum tuntas. Untuk mendukung fenomena diatas peneliti melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan tetap PT. Industri Karet Nusantara dengan membagikan angket untuk melihat kondisi yang sebenarnya terjadi pada beban kerja karyawan. Adapaun hasil dari pra survei yang telah dilakukan yaitu:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra Survei Beban Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Angka		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya untuk segera diselesaikan.	30	26	4	86,67%	13,33%
2.	Saya sering melakukan pekerjaan diluar dari <i>job deskripsi</i> pekerjaan yang telah ditentukan.	30	23	7	76,67%	23,33%
3.	Saya sering bekerja melebihi ketentuan waktu yang telah ditentukan.	30	21	9	70,00%	30,00%
4.	Saya sering merasa tugas yang dibebankan kepada saya tidak dapat diselesaikan dengan baik.	30	16	14	53,33%	46,67%

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan hasil pra survei beban kerja kerja yang dapat dilihat dari Tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa tingginya beban kerja karyawan dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa harus mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya untuk segera diselesaikan, karyawan masih sering melakukan pekerjaan di luar dari *job deskripsi* yang telah ditentukan, karyawan masih sering bekerja melebihi ketentuan waktu yang telah di tentukan dan karyawan masih sering merasa belum mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Gibson (Chandra and Adriansyah, 2017)

bahwa faktor jadwal kerja atau jam kerja untuk melakukan pekerjaan, *role ambiguity* atau peran ganda, tanggung jawab yang harus ditanggung mampu mempengaruhi beban kerja seorang karyawan.

Selanjutnya yang kedua yaitu motivasi kerja. Menurut Rahayu (2020) motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan tujuan yang akan dicapai, hal ini dipengaruhi oleh adanya rangsangan internal maupun eksternal. Motivasi merupakan semangat bagi seorang individu yang membuat mereka mau bertindak dan melakukan sesuatu. Seseorang individu tidak akan melakukan suatu hal dengan optimal bila tidak memiliki motivasi yang tinggi dari dalam dirinya (Maghfiroh, 2014). Dengan adanya motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan standar yang telah ditentukan karena tidak terpenuhinya motif dan motivasi di dalam bekerja. Meskipun seorang karyawan memiliki keterampilan operasional yang baik, hasil akhir pekerjaannya tidak akan memuaskan jika tidak memiliki motivasi di dalam bekerja (Mubaroqah dan Yusuf, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di PT. Industri Karet Nusantara bahwa masih ditemukan beberapa masalah terkait motivasi kerja di perusahaan yaitu karyawan masih merasa belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir, karena kecilnya kemungkinan karyawan untuk mendapatkan pengangkatan kerja agar mendapat jabatan yang lebih tinggi. Karena jika suatu jabatan mengalami kekosongan, perusahaan akan merekrut orang baru. Tidak adanya kesempatan untuk berkarir ini menyebabkan

karyawan kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal. Perusahaan juga jarang sekali memberi penghargaan berupa bonus maupun piagam atas prestasi yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kurangnya motivasi kerja ini membuat banyak karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga harus menggunakan jam kerja di luar dari waktu yang telah ditentukan. Selain itu rendahnya motivasi ini dapat dilihat dari masih banyak karyawan yang belum mematuhi aturan perusahaan salah satunya yaitu karyawan masih sering terlambat hadir bekerja.

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Pra Survei Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban Angka		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Balas jasa yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan saya.	30	28	2	93,33%	6,67%
2.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir saya di perusahaan.	30	10	20	33,33%	66,67%
3.	Saya menerima fasilitas kerja yang lengkap untuk menunjang pekerjaan.	30	25	5	83,33%	16,67%
4.	Saya sering menerima penghargaan atas prestasi kerja yang diraih.	30	7	23	23,33%	76,67%
5.	Saya sering menerima pengakuan dari atasan atas kerja keras yang saya lakukan.	30	9	21	30,00%	70,00%
6.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	30	11	19	36,67%	63,33%
	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.	30	7	23	23,33%	76,67%

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan hasil pra survei motivasi kerja yang dapat dilihat dari Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya motivasi kerja karyawan di perusahaan hal ini dapat dilihat dari karyawan merasa belum memiliki kesempatan untuk mengembangkan jenjang karir, karyawan jarang menerima penghargaan atas prestasi kerja yang di raih, masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan karyawan banyak yang terlambat untuk hadir bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Qomariah (2020:92) bahwa beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yaitu keinginan untuk memiliki jaminan pekerjaan, mendapatkan penghargaan, status dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan dilihat dari tingginya tingkat absensi.
2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan dilihat dari karyawan yang masih kurang puas terhadap sistem upah, tingkat beban kerja, dan dasar promosi jabatan yang diterapkan di perusahaan.
3. Tingginya beban kerja karyawan dilihat dari banyaknya tugas yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya, melakukan pekerjaan di luar tugas

utamanya, bekerja melebihi ketentuan waktu kerja, dan tugas yang diberikan masih belum di selesaikan dengan baik.

4. Rendahnya motivasi kerja karyawan dilihat dari kecilnya kemungkinan karyawan untuk mengembangkan jenjang karir, jarangya pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan, masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan masih banyak karyawan yang terlambat hadir bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, diperlukan pembatasan masalah agar tidak terjadi kesimpang siuran dan hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Tetap PT. Industri Karet Nusantara Medan”.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan?

3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan penelitian ini yaitu :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta pemahaman penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi sebagai bahan evaluasi bagi PT. Industri Karet Nusantara Medan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja,

sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik untuk kedepannya.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi bacaan dibidang manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia tentang beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi, bahan referensi dan masukan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang relevan ataupun melanjutkan penelitian ini.