

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik sehingga memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan organisasi sudah tersedia semuanya tetapi tanpa adanya manusia, organisasi tidak dapat berjalan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, karena manusia sebagai penggerak dan penentu suatu organisasi. Organisasi perlu memberikan arahan yang positif sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan berkaitan secara langsung dengan kegiatan organisasi, oleh karena itu untuk memastikan karyawan dapat memberikan hasil yang semaksimal mungkin maka penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, positif atau negatif seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Setiyono (2020:180) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, tingkat emosional atau respon seorang karyawan terhadap pekerjaannya serta terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya karyawan. Kepuasan kerja berhubungan langsung terhadap sikap karyawan terhadap pekerjaannya, maka setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lain.

Organisasi memiliki banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kepuasan kerja, salah satunya ialah beban kerja. Beban kerja yang meningkat akan menyebabkan kepuasan kerja menurun dan apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan bersemangat dalam mencapai target (Nurhasanah et al., 2022).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya, selain itu setiap karyawan akan memiliki tingkat beban kerja yang berbeda-beda tergantung posisi pekerjaannya dan posisi jabatan yang diduduki oleh karyawan tersebut (Mahawati, 2021:51).

Selain beban kerja, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja terhadap karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan mencapai keberhasilan yang diinginkan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka tingkat kepuasan kerja juga akan meningkat (Marnis, 2016:265).

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan, selain itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Oktafianus et al., 2022). Disiplin adalah sikap kepatuhan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi (Sutrisno, 2017:86).

Ghiina Fashion merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang industri konveksi yang memproduksi berbagai macam pakaian jadi yang berlokasi di Jl. Honggorejo Rt 03/Rw 03 Desa Wilalung Kecamatan Gajah Kabupaten Demak. Masalah pertama adalah tingkat kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion dinilai belum maksimal, berdasarkan observasi langsung kepada 10 karyawan menjelaskan bahwa terdapat keluhan karyawan mengenai penghargaan yaitu terkait dengan pembagian penghargaan berupa bonus tunai bagi kelompok yang berhasil mencapai target produksi tertinggi, pembagian yang dilakukan secara rata dalam satu kelompok tersebut menimbulkan rasa ketidakpuasan dan kecemburuan bagi karyawan yang memiliki kinerja tinggi terhadap karyawan yang memiliki kinerja rendah. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merasa tidak diakui sepenuhnya karena mendapatkan bagian yang sama dengan rekan-rekan mereka yang berkinerja rendah.

Masalah kedua yang ditemui dari hasil observasi dan data sekunder Konveksi Ghiina Fashion, terdapat beban kerja yang dihadapi oleh karyawan. Beban kerja ini meliputi target produksi yang tinggi jika karyawan belum mencapai target produksi

maka akan diadakan kerja lembur. berikut data beban kerja karyawan dilihat dari daftar lembur karyawan.

Tabel 1.1
Data Lembur Karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak
Periode Desember 2023 Minggu IV

Hari Lembur	Jumlah Karyawan Kerja	Karyawan Lembur	Target Produksi (Pcs)	Realisasi (Pcs)	Prosentase Realisasi Produksi	Jam Lembur (Wajib)
Senin	115 Orang	35 Orang	1.300	995	76,54%	3 Jam
Selasa	115 Orang	35 Orang	1.300	985	75,77%	3 Jam
Rabu	115 Orang	30 Orang	1.300	1.000	76,92%	3 Jam
Kamis	115 Orang	35 Orang	1.300	990	76,15%	3 Jam
Jum'at	115 Orang	30 Orang	1.300	995	76,54%	3 Jam
Sabtu	115 Orang	-	1.300	1.100	84,62%	-

Sumber: Konveksi Ghiina Fashion

Tabel 1.1 diatas menyatakan jika Konveksi Ghiina Fashion mengadakan kerja tambahan atau lembur selama 3 jam kepada karyawan untuk mencapai target produksi bulan Desember minggu ke-empat secara terjadwal di setiap karyawannya dan target produksi yang harus dicapai dalam satu minggu tersebut berjumlah 1.300 pcs dalam satu hari. Pada hari Senin sampai hari Jum'at realisasi produksi belum mencapai target sehingga diadakan lembur untuk memenuhi target yang harus dicapai. Hal tersebut menunjukkan beban kerja yang tinggi.

Masalah ketiga yaitu mengenai motivasi kerja karyawan. Motivasi mengakibatkan karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat motivasi kerja pada Konveksi Ghiina Fashion Demak dapat terlihat dari fasilitas hiburan pada Konveksi Ghiina Fashion Demak dalam 3 tahun terakhir sesuai dengan tabel yang ada sebagai berikut:

Tabel 1.2
Faktor Motivasi Kerja Berdasarkan Fasilitas Hiburan
Pada Konveksi Ghiina Fashion Demak

Tahun	Fasilitas Hiburan (Rekreasi)	Tujuan
2021	Ada	Jogja
2022	Ada	Solo
2023	Tidak Ada	-

Sumber: Konveksi Ghiina Fashion

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan adanya fasilitas hiburan berupa rekreasi bersama dari Konveksi Ghiina Fashion Demak dengan tujuan mendorong motivasi kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak, namun dalam 1 tahun terakhir yaitu pada tahun 2023 tidak diadakan rekreasi bersama sehingga menimbulkan adanya motivasi kerja yang kurang maksimal di Konveksi Ghiina Fashion Demak.

Masalah keempat di Konveksi Ghiina Fashion yaitu terkait disiplin kerja. Tingkat kedisiplinan karyawan Konveksi Ghiina Fashion dinilai belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat. Berikut tabel rekapitulasi kehadiran karyawan Konveksi Ghiina Fashion.

Tabel 1.3
Data Keterlambatan Karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak
Periode Januari-Desember Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Prosentase Karyawan Terlambat
Januari	115 Orang	20 Orang	17,39%
Februari	115 Orang	21 Orang	18,26%
Maret	115 Orang	18 Orang	15,65%
April	115 Orang	15 Orang	13,04%
Mei	115 Orang	23 Orang	20%
Juni	115 Orang	20 Orang	17,39%
Juli	115 Orang	20 Orang	17,39%
Agustus	115 Orang	16 Orang	13,91%
September	115 Orang	22 Orang	19,13%
Oktober	115 Orang	25 Orang	21,73%
November	115 Orang	15 Orang	13,04%
Desember	115 Orang	14 Orang	12,17%

Sumber: Konveksi Ghiina Fashion

Berdasarkan tabel 1.3 menjelaskan bahwa presensi di Konveksi Ghiina Fashion dalam 1 tahun mulai dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2023 menunjukkan tingkat fluktuasi disiplin kerja karyawan. Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada bulan Oktober tahun 2023 jumlah karyawan yang datang terlambat mencapai prosentase tertinggi yaitu 21,73% dan di bulan lainnya lebih dari 12,17%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan kurang maksimal.

Riset gap yang melatar belakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang membahas mengenai beban kerja yaitu hasil penelitian dari Tamping et al., (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian Hasna et al., (2023) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Adi dan Lylya (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nuryatin et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian Rizky et al., (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI GHIINA FASHION DEMAK”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel independen yaitu beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, serta variabel dependen yaitu kepuasan kerja.
2. Objek penelitian ini adalah Konveksi Ghiina Fashion Demak.
3. Responden yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan bagian produksi Konveksi Ghiina Fashion.
4. Waktu penelitian dilaksanakan 1 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Konveksi Ghiina Fashion Demak merupakan salah satu pabrik ternama yang berada di Kabupaten Demak, namun di tengah eksistensi Konveksi Ghiina Fashion

terdapat beberapa permasalahan yang dihadapinya. Beberapa permasalahan yang dihadapi Konveksi Ghiina Fashion adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasa tidak puas dengan pembagian bonus yang sama rata antara yang berkinerja tinggi dan rendah, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang belum optimal.
- 2) Konveksi Ghiina Fashion memberikan jam lembur selama 3 jam kepada karyawan di minggu ke-empat bulan Desember untuk mencapai target produksi, namun realisasi produksi belum mencapai target karena beban kerja yang ditetapkan terlalu tinggi (Tabel 1.1).
- 3) Konveksi Ghiina Fashion Demak tidak mengadakan rekreasi bersama seperti biasanya pada tahun 2023, sehingga hal tersebut mengurangi motivasi kerja karyawan (Tabel 1.2).
- 4) Presensi karyawan di Konveksi Ghiina Fashion tahun 2023 menunjukkan fluktuasi dan kurangnya disiplin kerja, dengan keterlambatan tertinggi mencapai 21,73% pada bulan Oktober (Tabel 1.3).

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak?
- 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak?

- 4) Bagaimana pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Konveksi Ghiina Fashion Demak.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menambah wawasan terkait permasalahan beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan melalui hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi Konveksi Ghiina Fashion dalam memperhatikan karyawan terkait beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat mencapai target.