

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam seluruh kegiatan di suatu perusahaan. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status pendidikan, usia dan gender berbeda yang dibawa kedalam suatu organisasi. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resource*”, namun ada sebagian ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”. Sebagian orang menyamakan pentingnya sumber daya manusia dengan personalia. Menurut Kasmir sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia mulai dari perencanaan, rekrutment, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan, serta memelihara hubungan industrial, mengelola hubungan industrial dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* Meidita (2019).

Pada dasarnya hal yang paling penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu dilakukan adanya pengelolaan dan pengembangan guna menghasilkan sumber daya manusia yang produktif. Dengan pengembangan dan kepemimpinan yang baik, karyawan dapat dengan mudah mengelola dan memenuhi kebutuhan tugas saat ini dan masa depan. Jika karyawan tidak berpartisipasi dalam proses pelatihan atau pengembangan dan hanya mengandalkan apa yang

mereka miliki akan semakin sulit bagi mereka untuk mencapai kesuksesan dan ketrampilan seiring dengan berjalannya waktu Setiawan & Fahmi (2020).

Dalam sebuah perusahaan karyawan berperan penting dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus diperlakukan dengan baik karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan maksimal. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan Sumerdana & Heryanda (2021).

Kepuasan karyawan berarti karyawan dapat menikmati pekerjaannya dalam bekerja, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, penempatan, perlakuan, fasilitas dan suasana kerja yang baik. Kepuasan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain berdasarkan tingkat kecerdasan, ketrampilan, dan juga kompetensi karyawan Sirajuddin *et al* (2020). Kompetensi yang tinggi membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dari pekerjaan tersebut atau biasa disebut dengan kompetensi. Kompetensi karyawan menjadi kunci peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi dalam hal ini adalah kemampuan untuk menyampaikan bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik dan mempunyai sikap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian karyawan dalam bidang pekerjaannya dan tentu saja akan membuahkan hasil tertentu dari kerja kerasnya Krisnawati (2021). Dalam hal

ini yang menyebabkan kompetensi karyawan kurang baik karena jam kerja yang dirasakan karyawan masih terlalu banyak.

Secara umum, jam kerja adalah jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Semakin banyak waktu kerja yang digunakan, semakin produktif karyawan, tetapi waktu kerja yang tidak sesuai atau terlalu banyak menyebabkan semangat karyawan menurun. Apabila hal ini terus terjadi karyawan menumbuhkan sifat tidak mau berkembang karena tidak punya waktu, yang akan berdampak negatif pada masa depan perusahaan dan karyawan itu sendiri. selain itu, upah yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan UMK yang menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor yang mendorong karyawan untuk maju salah satunya motivasi terhadap karyawan (Siregar *et al.*, 2020).

Motivasi ditunjukkan melalui dukungan aktivitas yang mengarah ke tujuan. Motivasi intrinsik merupakan dorongan kerja yang timbul dari dalam diri seseorang berupa pengakuan akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang berasal dari luar berupa kondisi yang mengharuskan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya secara maksimal Rasyid & Tanjung, (2020). Motivasi dipengaruhi oleh pengakuan dan penghargaan yang diberikan perusahaan. Ketika karyawan tidak merasa diapresiasi maka kontribusi mereka atas pekerjaan akan menurun. Apresiasi tidak hanya berupa bentuk finansial, namun bisa jadi pengakuan atas prestasi karyawan.

Penelitian ini berada di PT Wirasindo Santa Karya Jepara yang merupakan perusahaan bergerak di bidang meubel. PT Wirasindo Santa Karya Jepara berlokasi di jalan Sawah, Karanggondang Rt 01 Rw 01, Mlonggo Jepara. Fenomena yang terjadi pada PT Wirasindo Santa Karya Jepara kepuasan karyawan yang menjadi salah satu perhatian para pimpinan. Dengan jumlah karyawan yang lumayan banyak yaitu 160 orang dan kondisi perusahaan yang masih terus berkembang membuat permasalahan mengenai kepuasan karyawan yang belum mampu dipecahkan. Adanya indikasi ketidakpuasan karyawan di PT Wirasindo Santa Karya Jepara dapat dilihat dari produksi karyawan yang belum memenuhi target seperti yang terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Produksi Karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara
Bulan Oktober 2023 s/d Maret 2024

Bulan	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target Produksi per Bulan Set Meja+Kursi (Unit)	Produksi per Bulan Unit	Presentase hasil produksi
Oktober	160	230	225	97,83%
November	160	230	218	94,78%
Desember	160	230	220	95,65%
Januari	160	230	229	99,56%
Februari	160	230	207	90%
Maret	160	230	210	91,30%
Rata-rata				94,85%

Sumber : PT Wirasindo Santa Karya Jepara 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa produksi karyawan belum maksimal. Dapat ditunjukkan dengan produksi meja+kursi yang belum memenuhi target tiap bulannya. Dimana rata-rata produksi sebesar 94,85% dari total 100% target produksi perusahaan. Faktor penyebab tidak memenuhi target ini

disebabkan karena ketidakpuasan karyawan yang digambarkan pada tabel 1.2 terkait gaji karyawan berikut ini:

Tabel 1.2
Data Upah Karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara

No	Jabatan	Upah
1.	Produksi Pembuatan Rangka	Rp. 90.000/Hari
2.	Produksi Pematangan Kayu	Rp. 85.0000/Hari
3.	Produksi Rakit Komponen	Rp. 80.0000/Hari
4.	Amplas Harian	Rp. 80.000/Hari
5.	Finishing	Rp. 90.000/Hari
6.	Packing/Pengepakan	Rp. 75.000/Hari
7.	Angkat junjung	Rp. 80.000/Hari

Sumber : PT Wirasindo Santa Karya Jepara, 2024

Tabel 1.3
Data Upah Minimum (UMK) Jepara

No	Tahun	Upah
1.	2023	Rp. 2.272.626/bulan
2.	2024	Rp. 2.450.915/bulan

Sumber : Kompas.com, 2024

Tabel 1.2 adalah upah karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara setiap hari pada tahun 2023 dan 2024. Melihat data tersebut upah yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan upah minimum kota (UMK) yang ada di kota Jepara dan tidak ada kenaikan sedikitpun gaji karyawan, meskipun upah minimum karyawan kota jepara meningkat pada tahun 2024. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan karyawan ketika melakukan pekerjaan.

Fenomena ketidakpuasan karyawan yang terjadi di PT Wirasindo Santa Karya Jepara dapat dilihat pada tabel 1.1, dimana target produksi yang tidak tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Ketidakjelasan dalam pengaturan jam kerja menyebabkan karyawan kebingungan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada tabel 1.2 dan 1.3 Upah yang diberikan juga

belum sesuai UMK kota jepara. Motivasi atasan kepada karyawan belum maksimal kurangnya memberi apresiasi terhadap kinerja karyawan dan kondisi yang monoton juga menurunkan motivasi karyawan. Bagaimana produksi akhirnya mengalami kegagalan dalam mencapai target produksi karena keterkaitan masalah yang ada.

Hasil penelitian dari Junaidi (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Meidita (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari *et al* (2020) yang menyatakan kompetensi karyawan secara parsial memediasi terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hajjali *et al* (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan dipengaruhi secara positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Satriani, (2020) menyatakan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hasanah & Indah, (2016) menyatakan tuntutan jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian – penelitian yang dilakukan Halizah *et al* (2023) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hermingsih & Purwanti (2020) menyatakan motivasi kerja tidak memiliki efek moderasi terhadap pengaruh beban kerja dan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian yang dilakukan

Pancasila et al (2020) menyatakan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sembiring *et al* (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil penelitian yang berbeda, sehingga masih terjadi adanya *research gap*. Maka diperlukan analisis sebuah faktor yang mempengaruhi variabel kompetensi karyawan, jam kerja dan motivasi terhadap kepuasan karyawan yang telah dijelaskan diatas. Maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan, Jam Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan PT.Wirasindo Santa Karya Jepara”**.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditentukan sebagai berikut :

1. Variabel independen terdiri dari kompetensi karyawan, jam kerja dan motivasi. Sedangkan variabel dependen adalah kepuasan karyawan .
2. Peneliti mengambil objek penelitian di PT Wirasindo Santa Karya Jepara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang meubel, proses pembuatan produk set meja dan kursi di mulai dari kayu gelondongan sampai dengan produk siap pakai. PT Wirasindo Santa Karya Jepara berlokasi di jalan Sawah, Karanggondang Rt 01 Rw 01, Mlonggo Jepara.

3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Wirasindo Santa Karya Jepara yang berjumlah 114 orang yang memproduksi set meja dan kursi.
4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada PT Wirasindo Santa Karya Jepara adalah sebagai berikut :

- a. Kompetensi karyawan kurang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan yang ditentukan perusahaan.
- b. Jam kerja tidak tetap karena tidak ada jadwal yang dikeluarkan oleh perusahaan.
- c. Motivasi karyawan yang tidak stabil.
- d. Kepuasan kerja karyawan belum optimal.

Berdasarkan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan peneliti sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT Wirasindo Santa Karya Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT Wirasindo Santa Karya Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Wirasindo Santa Karya Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan, jam kerja, motivasi terhadap kepuasan karyawan pada PT Wirasindo Santa Karya Jepara?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kepuasan karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara.
- b. Menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kepuasan karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara.
- c. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara.
- d. Menganalisis pengaruh kompetensi karyawan, jam kerja, motivasi terhadap kepuasan karyawan PT Wirasindo Santa Karya Jepara.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat dijadikan referensi tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap aspek-aspek kompetensi karyawan, jam kerja, motivasi dan kepuasan karyawan.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran praktek Sumber daya manusia (SDM) mengenai kompetensi karyawan, jam kerja, dan motivasi terutama pengaruhnya pada kepuasan karyawan.