

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola sehingga menghasilkan tenaga kerja yang professional dan berkompoten dan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan Bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Dikutip oleh Nurmalasari (2020:34-35), bahwa Sumber Daya Manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. SDM dibutuhkan karena mereka merupakan faktor kunci dalam mencapai efektivitas dan produktivitas. Manajemen SDM menganggap karyawan sebagai aset penting dalam perusahaan yang memiliki peran krusial dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Perasaan puas dalam pekerjaan dapat menghasilkan dampak positif pada hasil kerja.

kepuasan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang dialami oleh karyawan sendiri, yang pada akhirnya dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikis. Kondisi beban kerja yang berat dan semangat kerja karyawan yang rendah dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan bisa berasal dari tingkat beban kerja yang tinggi, budaya organisasi, dan disiplin kerja karyawan. Hal ini merupakan tanggung jawab karyawan dan juga merupakan hak perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan yang sudah telah ditetapkan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk menanggung tanggung jawab atas pekerjaan mereka jika perusahaan memahami dan memperhatikan tingkat beban kerja yang mereka alami. Tingkat beban kerja, yang mencakup waktu kerja, beban fisik, dan mental, sangat penting bagi karyawan sebagai individu. Besarnya beban kerja dapat menjadi cerminan dari kebijakan dan praktik kerja perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, besarnya atau kecilnya kepuasan kerja dapat berdampak pada prestasikerja, motivasi karyawan.

perusahaan yang mampu menyesuaikan kepuasan kerja dengan kemampuan dan kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan mendukung. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas karyawan, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Mahawati (2021:4) mengemukakan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut yang harus menjadi tanggung jawab dari karyawan. Selain itu, perusahaan jugaperlu memperhatikan faktor-faktor lain yang memengaruhi beban kerja, seperti

distribusi tugas yang adil, penyediaan sumber daya yang memadai, dan dukungan dalam menghadapi tantangan kerja. Dalam menjaga kepuasan kerja karyawan, penting bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan dan praktik kerja mereka. Mendengarkan masukan dan kebutuhan karyawan serta memberikan dukungan yang tepat akan membantu membangun hubungan yang lebih baik antara perusahaan dan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Selain faktor beban kerja, budaya organisasi di tempat kerja juga memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Budaya organisasi mencakup kondisi-kondisi material dan psikologis yang hadir di lingkungan budaya organisasi. Semua aspek yang memengaruhi karyawan di tempat kerja, baik secara fisik maupun mental, dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menjalankan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam budaya organisasi yang sehat, terdapat visi dan misi yang jelas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Selain itu, budaya organisasi yang inklusif dan mendukung memberikan ruang bagi karyawan untuk berpartisipasi, berinovasi, dan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Menurut Sobirin (2018:117) budaya organisasi sering dipahami sebagai satu set nilai, keyakinan, pemahaman, dan norma perilaku yang dipahami dan dipraktikkan secara bersama-sama oleh karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi yang terbuka, pengakuan atas prestasi, dan

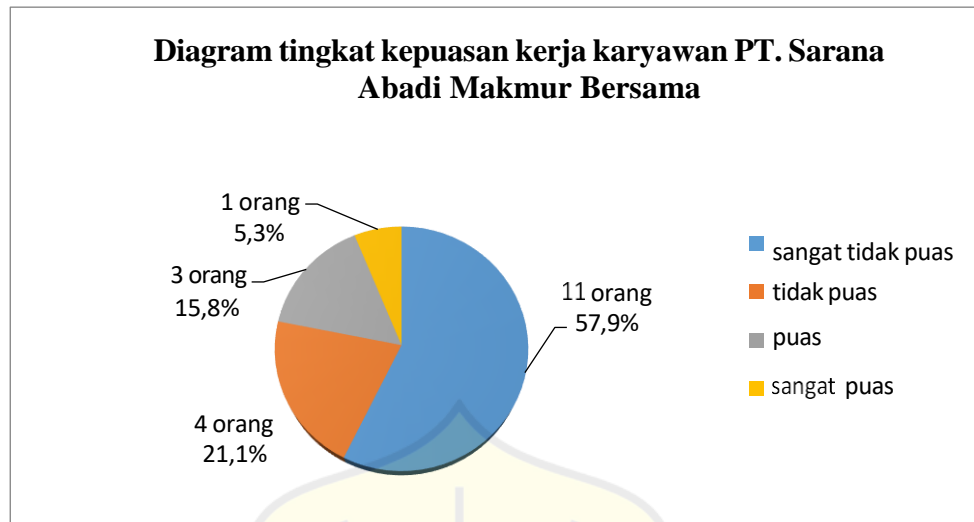
kesempatan untuk pengembangan diri juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif, yang tidak hanya menekankan pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga pada kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, menginspirasi, dan memungkinkan karyawan untuk berkembang secara profesional dan pribadi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah disiplin kerja yang merupakan elemen penting yang memengaruhi kepuasan karyawan. Yang memotivasi karyawan untuk tetap konsisten dalam disiplin kerja bukanlah tugas yang sederhana, mengingat tiap individu memiliki tingkat disiplin dan dorongan yang bervariasi. Dikatakan oleh Sinambela (2021:335) bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Namun, disiplin kerja memainkan peran krusial dalam membangun fondasi yang kokoh bagi karyawan, memungkinkan mereka menjaga kelangsungan karir dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Disiplin menjadi kunci dalam mengarahkan perilaku karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien, memerlukan komitmen pada aturan dan standar yang ada, serta kesediaan untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka. Dengan kedisiplinan yang terjaga, karyawan dapat membentuk

lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan memuaskan, yang memberikan manfaat baik bagi mereka maupun rekan kerja mereka.

Pengaruh dari beban kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja sangat saling terkait dengan tingkat kepuasan kerja karyawan serta kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan aspek-aspek seperti beban kerja karyawan, budaya organisasi, dan disiplin kerja guna meningkatkan kepuasan kerja setiap individu yang bekerja di dalamnya. Hal ini juga akan berdampak positif pada tingkat komitmen dan produktivitas karyawan, serta membuat mereka merasa nyaman dan betah dalam pekerjaannya. Tidak jarang perusahaan atau organisasi mengalami penurunan kepuasan kerja karyawan karena berbagai faktor yang terkait. Situasi serupa juga dapat terjadi di Perusahaan Sarana Abadi Makmur Bersama.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD and GA dan beberapa karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama mengenai keluhan terkait dari hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada staff HRD dan GA bahwa terdapat permasalahan kepuasan kerja di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama, ditemukan bahwa faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Temuan ini didukung oleh hasil pra-survey yang melibatkan 19 responden yaitu karyawan tetap dari 20% populasi pada PT.Sarana Abadi Makmur Bersama. Berikut adalah diagram yang hasilnya dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:

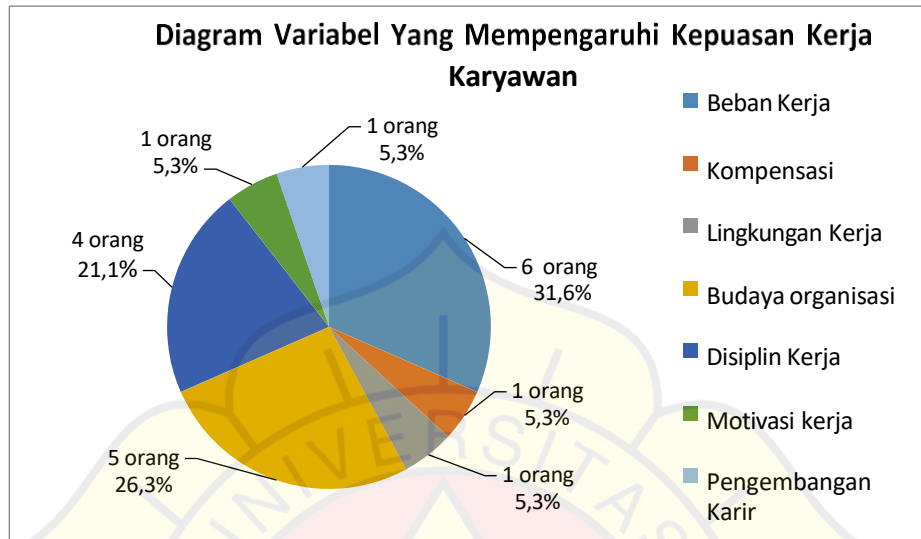


Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2024

**Gambar 1.1**  
**Diagram tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama**

Grafik hasil pra survey kepuasan kerja pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa kepuasan kerja menurut 19 karyawan tetap PT. Sarana Abadi Makmur Bersama tergolong rendah, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan perihal apa yang membuat karyawan tidak merasa puas pada perusahaan sehingga dapat terciptanya pekerjaan yang lebih maksimal yang dilakukan karyawan untuk perusahaan. Selanjutnya penulis menggunakan penyebaran pra-survey terhadap 20% karyawan dari jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Berdasarkan pra-survey mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama dengan variabel berupa beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, pengembangan karir. Kuesioner pra-survey diisi oleh 19 karyawan tetap dari 20% total populasi PT. Sarana

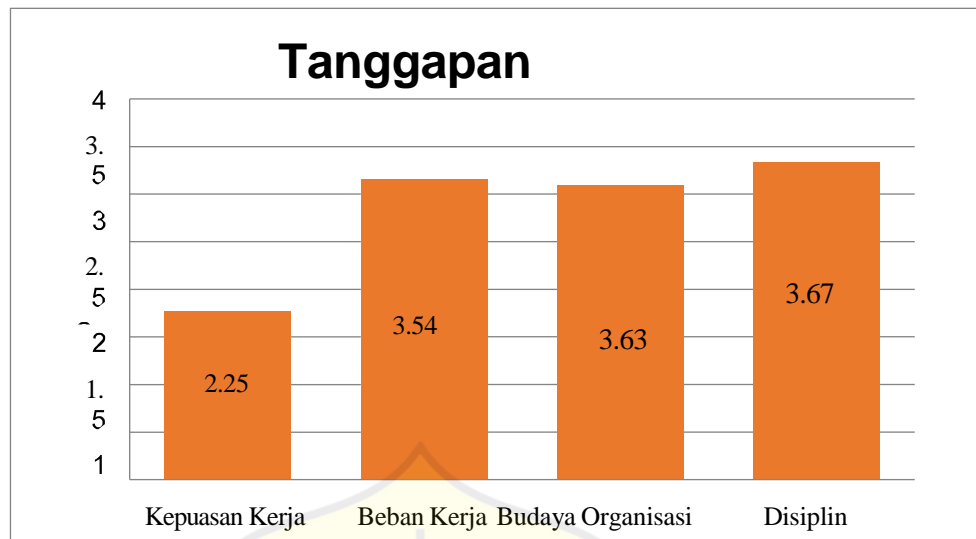
Abadi Makmur Bersama menghasilkan data yang dapat dijelaskan dalam gambar 1.2 sebagai berikut



Sumber: Diolah Penulis pada tahun 2024

**Gambar 1.2**  
**Diagram Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan**  
**PT. Sarana Abadi Makmur Bersama**

Dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dengan memberikan kuesioner kepada 19 karyawan tetap dari 20% total populasi PT. Sarana Abadi Makmur Bersama, sebagai data observasi awal bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bersama terbanyak adalah Beban kerja sebanyak 31,6% atau 6 orang, budaya organisasi 26,3% atau 5 orang, dan disiplin kerja 21,1% atau 4 orang. Maka, secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.3 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis pada tahun 2024

**Gambar 1.3**

**Grafik Rata-rata Tanggapan Responden Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama**

Dilihat dari gambar 1.3 pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk Beban kerja dengan rata-rata nilai interpretasi sebesar 3.54 yang artinya tinggi, berarti Beban kerja yang didapatkan karyawan pada Karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama sesuai dengan perjanjian kerja antar karyawan dengan perusahaan. Kemudian untuk budaya organisasi PT. Sarana Abadi Makmur Bersama dengan rata-rata nilai interpretasi sebesar 3.63 artinya baik, ini berarti bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan saat ini terasa nyaman. Sedangkan untuk rata-rata nilai interpretasi disiplin kerja sebesar 3.67 yang artinya tinggi, bahwa ini berarti pekerjaan yang dilakukan dengan baik dapat membantu karyawan untuk termotivasi dalam pekerjaannya. Bahwa

berdasarkan rata-rata interpretasi nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 2.25 artinya kepuasan kerja masih dalam kategori rendah, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan dalam kepuasan kerja meskipun  $X_1$  tinggi,  $X_2$  baik dan  $X_3$  tinggi. Dapat dilihat dari uraian fakta di atas yang terjadi pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Oleh karena itu sebagai tujuan akhir dalam penelitian ini maka penulis menetapkan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama.”**

## **1.2. Identifikasi, Pembahasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja yang diterima oleh karyawan pada PT Sarana Abadi Makmur Bersama dapat dilihat bahwa hasilnya tinggi, tetapi kepuasan kerja karyawannya masih rendah.
2. Budaya Organisasi yang terjadi oleh karyawan pada PT Sarana Abadi Makmur Bersama bahwa budaya organisasi yang terjadi pada perusahaan baik, tetapi kepuasan kerja karyawannya masih rendah.

3. Disiplin Kerja pada PT Sarana Abadi Makmur Bersama yang ada di perusahaan adalah tinggi, tetapi kepuasan kerja karyawannya masih rendah.

### **1.2.2 Pembahasan Masalah**

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan, penelitian ini memerlukan pengaturan batasan masalah agar dapat menitikberatkan dan mengarahkan fokus penelitian. Oleh karena itu, batasan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah membahas Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama.

Tentunya, pengaturan batasan masalah yang tepat adalah kunci untuk memastikan bahwa penelitian dapat menghasilkan temuan yang relevan dan signifikan. Dengan demikian, dalam menentukan batasan masalah untuk penelitian ini, perlu memperhatikan beberapa faktor seperti ketersediaan sumber daya, waktu, dan ruang lingkup yang dapat ditangani secara efektif.

Selain itu, perlu juga mempertimbangkan bahwa fokus penelitian pada Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sarana Abadi Makmur Bersama, haruslah sesuai dengan tujuan akhir penelitian dan memiliki implikasi praktis yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Dengan demikian, dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, batasan masalah penelitian ini akan membantu dalam menitikberatkan analisis pada aspek-aspek yang relevan dan memungkinkan untuk menghasilkan rekomendasi yang berarti bagi perusahaan.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama maka menghasilkan pertanyaan sebagai berikut:

- a. Apakah Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama?
- b. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama?
- c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama?
- d. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Abadi Makmur Bersama.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dantinya diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis, diantaranya:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Semoga hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti serupa. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi signifikan terhadap teori-teori terkait, terutama yang terkait dengan Beban Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Abadi Makmur Bersama. Serta memperkuat penelitian terdahulu. Serta menjadi tambahan pengetahuan

antara teori dengan terapan praktis dalam permasalahan di pekerjaan khususnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Sebagai pengetahuan akan pentingnya Beban Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, serta dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Kepuasan kerja

### b. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan pengalaman dan keterampilan dalam menulis penelitian. Serta dapat menambah wawasan dan ilmu baru serta dapat mengaplikasikan teori-teori dari penelitian menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman.