

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, persaingan di antara bisnis kargo semakin ketat. Beberapa perusahaan telah berhenti beroperasi karena ketidakmampuan mereka untuk bersaing dengan perusahaan kargo saingan. Di era globalisasi saat ini, sangat penting bagi setiap perusahaan kargo untuk melakukan upaya maksimal untuk mencapai hasil dan mempertahankan daya saing. Agar perusahaan dapat bersaing, sangat penting bagi organisasi untuk memiliki departemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan kompeten.

Perkembangan dalam dunia ekspedisi di Indonesia belakangan ini sangat pesat, hampir setiap pesaing memiliki keunggulan masing-masing. Salah satu faktor penting yang harus ditingkatkan pada PT KJM adalah faktor sumber daya manusia. Bagi PT KJM manusia merupakan faktor yang penting. Apabila dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya dalam perusahaan seperti modal dan material, maka manusia adalah yang terpenting di antara faktor-faktor tersebut. Setinggi dan selengkap apapun teknologi yang digunakan dalam perusahaan, jika tanpa manusia yang mengoperasikan akan terasa sia-sia teknologi tersebut. Bahkan dapat dikatakan bahwa eksistensi suatu perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di dalamnya.

Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting di antara aset-aset lain di dalam organisasi yang membutuhkan pertimbangan yang cermat, karena SDM memainkan peran penting dalam operasional perusahaan. Meningkatkan kualitas SDM merupakan aspek penting dalam menciptakan tenaga kerja yang terampil dan cakap. Peningkatan ini dimaksudkan untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menumbuhkan dedikasi yang kuat untuk memenuhi kewajiban organisasi dengan sukses dan efisien.

Sumberdaya Manusia yang dimiliki oleh setiap Perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka merasa puas atas faktor pendukung dalam Perusahaan tersebut, contohnya apabila fasilitas kerja dan beban kerja yang mereka terima sudah sesuai dengan yang mereka inginkan maka mereka akan merasakan kepuasan kerja tersendiri bagi mereka dan bermanfaat bagi Perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi dimana pekerja atau karyawan merasakan bahwa dari hasil kinerja yang telah dilakukan berpengaruh baik bagi perusahaan dan dirinya sendiri dalam bentuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat dilihat dengan cara bagaimana karyawan melakukan suatu perubahan karakter dalam pekerjaannya (Saputra, 2022). Kepuasan kerja karyawan akan muncul ketika lingkungan kerja mendukung sistem kerja karyawan yang tidak hanya mementingkan kebutuhan perusahaan namun memikirkan segala aspek lainnya termasuk kepuasan kerja karyawan (Arifin & Mardikaningsih, 2022).

PT Kogal Jaya Mandiri merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa ekspedisi kargo dan bentuk usaha PT Kogal Jaya Mandiri ini adalah Perseroan Terbatas. PT Kogal Jaya Mandiri berdiri sejak tahun 2005 hingga saat ini. PT Kogal Jaya Mandiri selaku pelaku usaha dibidang jasa ekspedisi berusaha untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pelanggannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kogal Jaya Mandiri”.

Tabel 1.1 Tabel Pra Survei

NO.	PERNYATAAN	PUAS	TIDAK	Persentase PUAS	Persentase TIDAK
1	Apakah karyawan merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dipegang	28	2	93.3%	6.7%
2	Apakah karyawan merasa puas atas fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal	27	3	90%	10%
3	Apakah karyawan merasa puas dengan kepuasan kerja yang diberikan oleh pemimpin	4	26	13.3%	86.7%
4	Apakah karyawan merasa puas kepada pemimpin apabila pemimpin bersedia membantu jika ada kendala dalam pekerjaan	11	19	36.7%	63.3%
5	Apakah karyawan merasa puas apabila diberikan pekerjaan diluar <i>jobdesk</i> oleh pemimpin?	12	18	40%	60%

Sumber: Data Prasurvei diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa terdapat 28 karyawan merasa puas atas gaji yang diterima dengan beban kerja serta tanggung jawab yang dipegang dengan persentase sebesar 93.3%, sedangkan terdapat 2 karyawan yang merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima dengan persentase sebesar 6.7%. Pernyataan kedua menunjukkan bahwa terdapat 27 karyawan yang merasa puas atas kelengkapan fasilitas sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal dengan persentase 90%,

sedangkan terdapat 3 karyawan yang merasa tidak puas dengan kelengkapan fasilitas yang ada dengan persentase sebesar 10%.

Pernyataan ketiga menunjukkan bahwa terdapat 4 karyawan yang merasa puas atas sistem kerja yang diberikan oleh pemimpin dengan persentase sebesar 13.3%, sedangkan terdapat 26 karyawan yang merasa tidak puas atas sistem kerja yang diberikan oleh pemimpin dengan persentase sebesar 86.7%. Pernyataan keempat menunjukkan bahwa terdapat

11 karyawan yang puas kepada pemimpin apabila pemimpin bersedia membantu jika ada kendala dalam pekerjaan dengan persentase sebesar 36.7%, sedangkan terdapat 19 karyawan yang merasa tidak puas kepada pemimpin apabila pemimpin bersedia membantu jika ada kendala dalam pekerjaan dengan persentase sebesar 63.3%. Pernyataan kelima

menunjukkan bahwa terdapat 12 karyawan yang merasa puas apabila diberikan pekerjaan diluar *jobdesk* oleh pemimpin dengan persentase sebesar 40%, sedangkan terdapat 18 karyawan yang merasa tidak puas apabila diberikan pekerjaan diluar *jobdesk* dengan persentase sebesar 60%.

Hidayat *et al.* (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Perantara” mengatakan bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Prawira, (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Monde *et al.*, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan” mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Islamiyati & Banin, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Nurhasanah *et al.*, (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” mengatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Bahri *et al.*, (2022) Dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan Saputra, (2022) Dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hadiantini *et al.*, (2022) Dengan judul penelitian “Pengaruh Beban Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Institusi Pemerintahan di Kabupaten Sumedang” mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kogal Jaya Mandiri?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kogal Jaya Mandiri?
3. Apakah fasilitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kogal Jaya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kogal Jaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kogal Jaya Mandiri.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja PT Kogal Jaya Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran dalam pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi terkait fasilitas kerja, beban kerja dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas yang maksimal untuk karyawannya demi menjadikan perusahaan yang bisa mengayomi karyawannya dan dapat mencapai tujuan bersama sehingga perusahaan bisa berkembang lebih.