

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia telah menjadi peranan penting dan juga strategis dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sumber tersebut bertujuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya dalam perusahaan, dengan begitu perusahaan akan menjadi lebih produktif dalam pencapaian sasaran perusahaan. Perusahaan harus memberikan dorongan ke karyawannya supaya hasil kerjanya menjadi lebih baik, dengan adanya karyawan yang berkualitas maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil kerja yang baik juga dan pencapaian tujuan juga akan menjadi lebih cepat. Jurnal terindeks sinta dua yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan” mengatakan tujuan dari perusahaan akan tercapai jika semua karyawan mampu saling bekerja sama dan menjalankan tugas dan kewajibannya (Pratama & Irbayuni, 2023:2150)

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya ini dengan profesional supaya dapat menjaga keseimbangan antara tuntutan yang perusahaan berikan dan kebutuhan karyawan. Dari keseimbangan tersebut yang menjadi kunci supaya perusahaan berkembang dengan positif. Dan melalui perkembangan tersebut berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Jurnal terindeks DOAJ berjudul “*The Influence of Motivation and Leadership on Employee Performance*” mengatakan dalam mencapai perusahaan sangat berhubungan dengan kinerja pada karyawan tersebut (Rukmana, 2020:103).

Melalui kinerja karyawan dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan juga tentang proses perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Perusahaan juga harus mampu memahami karyawannya seperti hal yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawannya. Jurnal yang terindeks sinta satu berjudul “*The Effect of Knowledge, Benefits, Employee Learning and Satisfaction on Career Growth and Employee Performance*” memperoleh hasil optimalnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat berjalan sesuai rencana jika perusahaan mampu mengelola karyawannya menjadi tenaga kerja yang dipercaya oleh orang lain kemudian juga dapat mampu bekerja dalam segala hal (Yoopetch et al., 2021:87). Faktor yang mempengaruhi hasil kerja karyawannya yaitu pada kepuasan bekerja karyawan.

Kepuasan bekerja pada karyawan sangat bergantung pada hal-hal yang berhubungan pada kerjanya. Biasanya tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan begitu hasil kerja dari karyawan tersebut juga dapat ditingkatkan. Begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak merasakan puas saat bekerja maka karyawan akan melakukan penghindaran diri dari kondisi pekerjaan. Setiap orang mempunyai perbedaan pandangan dalam hal pekerjaan mereka dan setiap orang juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Karyawan yang tingkat kepuasan bekerjanya tinggi akan menjadi lebih efektif dan produktif dalam melakukan pekerjaannya. Jurnal terindeks sinta dua berjudul “*The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*” memperoleh hasil tingginya kepuasan kerja dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian motivasi bekerja yang lebih tinggi pula (Astuti & Amalia, 2021:103)

Motivasi juga menjadi hal penting dalam peningkatan semangat bekerja karyawan. Apabila terjadinya penurunan motivasi pada karyawan, maka akan memiliki dampak pada kinerja perusahaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi bekerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin supaya dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan begitu, perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan supaya dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan tersebut pada saat melaksanakan tugasnya. Jurnal terindeks sinta dua dengan judul "*Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment*" memperoleh hasil motivasi yang setiap karyawan miliki berdampak pada semangat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Rachman, 2022:377)

Banyak faktor yang berpengaruh pada hasil kerja karyawan, diantaranya yaitu beban kerja yang perusahaan berikan. Jika perusahaan memberikan tugas yang terlalu banyak ke karyawannya, akan membuat pencapaian hasil menjadi kurang optimal dikarenakan waktu yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut tidak banyak. Pemberian beban kerja yang berlebihan juga berdampak stres kerja baik secara psikis maupun fisik yang mana disertai dengan reaksi emosional. Jurnal terindeks sinta dua berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" memperoleh hasil beban kerja yang perusahaan berikan ke karyawan harus sebanding dan sesuai pada kompetensi mental ataupun fisik karyawan itu sendiri supaya tidak terjadi kelelahan. Jika karyawan tersebut merasa kelelahan, dengan begitu akan terjadi hambatan yang membuat produktivitas karyawan menjadi menurun (Vania Sally Nabila, 2022:2789).

PT Aurora Nova Tech Batam merupakan perusahaan spesialisasi dalam menyuplai segala kebutuhan kapal dari yang berjenis LSA, FFE, sistem alarm dan lain sebagainya dan telah mendapatkan sertifikasi IACS. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2019 dan berlokasi di Komplek Rezeki Graha Mas Blok G No.3, Sei Panas, Batam, Kepulauan Riau. Pelanggan utama dari PT Aurora Nova Tech Batam meliputi galangan kapal dan perusahaan-perusahaan perdagangan laut. PT Aurora Nova Tech Batam ini menjual berbagai jenis perlengkapan kapal, sistem kapal, fasilitas kapal sampai dengan balon udara penumatik. Selain itu PT Aurora Nova Tech Batam juga menyediakan jasa servis pemeriksaan pada LSA dan FFE pada kapal.

Adapun permasalahan yang terjadi pada PT Aurora Nova Tech Batam yaitu kepuasan bekerja pada karyawannya masih terlihat kurang, yang mana karyawan bekerja tidak sesuai dengan *job desc* sehingga karyawan dengan satu jabatan dapat melakukan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda. Dengan banyaknya pemberian tugas dan tanggung jawab akan membuat karyawan tersebut merasa stres dan tidak adil, karena tidak adanya fungsi karyawan dan kejelasan pada tugas dalam perusahaan. Selain itu dari permasalahan pembagian tugas, adapun kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja sehingga terjadi kesalahpahaman yang membuat hubungan antar rekan kerja ataupun atasan menjadi tidak baik. Dari hal-hal tersebut membuat banyaknya karyawan memilih untuk *resign* dan pindah ke perusahaan lain. Adapun tabel jumlah karyawan yang *resign* selama periode Januari 2023 – Juli 2023.

Tabel 1.1 Jumlah *Resign* Karyawan Selama Januari 2023 – Juli 2023

| No | Periode | Jumlah <i>Resign</i> Karyawan | Jumlah Masuk Karyawan | Total Seluruh Karyawan |
|----|----------|-------------------------------|-----------------------|------------------------|
| 1 | Jan 2023 | 5 | 2 | 124 |
| 2 | Feb 2023 | 3 | 0 | 121 |
| 3 | Mar 2023 | 2 | 3 | 122 |
| 4 | Apr 2023 | 3 | 3 | 122 |
| 5 | Mei 2023 | 6 | 2 | 118 |
| 6 | Jun 2023 | 8 | 2 | 112 |
| 7 | Jul 2023 | 11 | 3 | 104 |

Sumber: PT Aurora Nova Tech Batam, 2023

Dari tabel 1.1 memperlihatkan bahwa jumlah *resign* karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam semakin meningkat dari bulan Januari 2023 – Juli 2023. Yang mana pada bulan Januari 2023 ditemukan karyawan yang *resign* berjumlah 5 orang dengan total masuk karyawan berjumlah 2 orang. Dan saat bulan Februari 2023 ditemukan karyawan yang *resign* sebanyak 3 orang dengan tidak adanya karyawan yang masuk pada bulan tersebut. Dan bulan Maret 2023 merupakan jumlah karyawan yang *resign* yang paling sedikit yaitu sebanyak 2 orang dengan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 3 orang. Kemudian pada bulan April 2023 ditemukan karyawan yang *resign* berjumlah 3 orang dengan total masuk karyawan berjumlah 3 orang. Dan saat bulan Mei 2023 ditemukan karyawan yang *resign* berjumlah 6 orang dengan total masuk karyawan berjumlah 2 orang. Kemudian saat bulan Juni 2023 ditemukan karyawan yang *resign* berjumlah 8 orang dengan total masuk karyawan berjumlah 2 orang. Dan bulan Juli 2023 merupakan jumlah karyawan yang *resign* terbanyak yaitu sebanyak 11 orang dengan jumlah karyawan yang masuk sebanyak 3 orang.

Kemudian adapun permasalahan pada motivasi karyawan PT Aurora Nova Tech Batam yaitu kurangnya pemberian semangat ataupun dorongan kepada karyawannya dalam meningkatkan kinerjanya. Semangat atau dorongan tersebut dapat berupa penghargaan ataupun pujian kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya atau telah berhasil mencapai target yang perusahaan tentukan. Kemudian dari pekerjaan yang banyak yang melebihi batas kemampuan karyawan tersebut juga menjadi hal yang dapat menurunkan motivasi bekerja pada karyawan. Karyawan akan menilai bahwa perusahaan tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya dan hanya mengutamakan pencapaian tujuan organisasi saja. Dari hal tersebut membuat karyawan sering tidak hadir untuk bekerja dengan berbagai jenis alasan. Berikut ini adapun tabel absensi karyawan selama bulan Januari 2023 – Juli 2023.

Tabel 1.2 Jumlah Absensi Karyawan PT Aurora Nova Tech Batam

Selama Bulan Januari 2023 – Juli 2023

| No | Periode | Jumlah Karyawan | Hadir | Tidak Hadir | Persentase Ketidakhadiran |
|----|----------|-----------------|-------|-------------|---------------------------|
| 1 | Jan 2023 | 124 | 101 | 23 | 18,55% |
| 2 | Feb 2023 | 121 | 107 | 14 | 11,57% |
| 3 | Mar 2023 | 122 | 103 | 19 | 15,57% |
| 4 | Apr 2023 | 122 | 97 | 25 | 20,49% |
| 5 | Mei 2023 | 118 | 86 | 32 | 27,12% |
| 6 | Jun 2023 | 112 | 75 | 37 | 33,04% |
| 7 | Jul 2023 | 104 | 55 | 49 | 47,12% |

Sumber: PT Aurora Nova Tech Batam, 2023

Dari tabel 1.2 memperlihatkan bahwa jumlah absensi karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam semakin meningkat dari bulan Januari 2023 – Juli 2023. Yang mana pada bulan Januari 2023 karyawan yang tidak hadir sebanyak 23 orang, dan pada bulan Februari 2023 karyawan yang tidak hadir berjumlah 14 orang yang merupakan jumlah karyawan tidak hadir yang paling sedikit. Kemudian pada bulan Maret 2023 karyawan yang tidak hadir berjumlah 19 orang, dan pada bulan April 2023 karyawan yang tidak hadir berjumlah 25 orang, lalu pada bulan Mei 2023 karyawan yang tidak hadir berjumlah 32 orang, dan pada bulan Juni 2023 karyawan yang tidak hadir berjumlah 37 orang kemudian pada bulan Juli 2023 karyawan yang tidak hadir berjumlah 49 orang, dan pada bulan ini juga termasuk jumlah ketidakhadiran karyawan terbanyak.

Dari permasalahan kepuasan kerja dan motivasi pada karyawan, adapun permasalahan lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu beban kerja. Yang mana jumlah pekerjaan pada PT Aurora Nova Tech Batam semakin lama semakin banyak dan juga pembagian tugas yang tidak merata yang membuat ada karyawan yang bekerja berlebihan dan ada juga yang kekurangan. Supaya pekerjaan dapat terselesaikan, karyawan tersebut diharuskan untuk bekerja melebihi batas waktu yang sudah pemerintah tetapkan yaitu delapan jam perhari. Dari hal tersebut membuat karyawan merasa kelelahan secara mental maupun fisik, sehingga dapat menyebabkan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit kepala dan gangguan emosional lainnya. Gangguan tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun dan tidak bisa bekerja lebih efektif dan efisien

sehingga target penjualan tidak tercapai dengan maksimal. Berikut ini adapun tabel dari target penjualan PT Aurora Nova Tech selama Januari 2023 – Juli 2023.

Tabel 1.3 Penjualan Produk PT Aurora Nova Tech Batam

Bulan Januari 2023 – Juli 2023

| No | Periode | Target (Pcs) | Realisasi (Pcs) |
|----|----------|--------------|-----------------|
| 1 | Jan 2023 | 5.000 | 5.124 |
| 2 | Feb 2023 | 5.000 | 5.032 |
| 3 | Mar 2023 | 5.000 | 4.879 |
| 4 | Apr 2023 | 5.000 | 4.779 |
| 5 | Mei 2023 | 5.000 | 4.536 |
| 6 | Jun 2023 | 5.000 | 3.989 |
| 7 | Jul 2023 | 5.000 | 3.325 |

Sumber: PT Aurora Nova Tech Batam, 2023

Dari tabel 1.3 memperlihatkan bahwa target penjualan produk semakin lama semakin jauh dari target yang telah perusahaan tetapkan. Yang mana bulan Januari 2023 realisasi pencapaian produk sebanyak 5.124 dan pada bulan ini yang menjadi realisasi pencapaian produk terbanyak, kemudian pada bulan Februari 2023 realisasi pencapaian produk sebanyak 5.032, dan pada bulan Maret 2023 realisasi pencapaian produk sebanyak 4.879, lalu pada bulan April 2023 realisasi pencapaian produk sebanyak 4.779, dan pada bulan Mei 2023 realisasi pencapaian produk sebanyak 4.536, kemudian pada bulan Juni 2023 realisasi pencapaian produk sebanyak 3.989, lalu pada bulan Juli 2023 merupakan pencapaian realisasi produk yang paling jauh dari target yaitu sebanyak 3.325.

Sesuai permasalahan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja perusahaan dapat mengalami penurunan dikarenakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desc*, kurangnya diberikan semangat ataupun dorongan dan pemberian pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan tersebut. Kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam masih terlihat menurun, hal ini dapat diperhatikan dari tabel jumlah karyawan yang *resign*, tabel absensi karyawan dan juga tabel penjualan produk yang semakin lama semakin menurun. Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan apabila kebutuhan dari karyawan dapat tercapai. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun, dengan begitu perusahaan juga akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Melalui permasalahan yang telah terjadi dan juga telah dijelaskan diatas, dengan begitu peneliti tertarik mengangkat judul penelitian ini menjadi **“PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AURORA NOVA TECH BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Diatas telah dijelaskan latar belakang dari penelitian ini, dengan begitu peneliti dapat merincikan permasalahan yang terjadi pada PT Aurora Nova Tech Batam, diantaranya:

1. Karyawan bekerja tidak sesuai dengan *job desc*.
2. Meningkatnya jumlah *resign* karyawan.
3. Kurangnya pemberian semangat atau dorongan kepada karyawannya.
4. Meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan.
5. Jumlah pekerjaan yang banyak yang membuat karyawan harus bekerja melebihi jam kerja yang telah pemerintah tetapkan.
6. Penjualan produk yang semakin jauh dengan target penjualan.
7. Menurunnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Melalui rincian identifikasi masalah, dengan begitu peneliti membuat batasan masalah supaya permasalahan pada penelitian ini tetap fokus dan tidak terlalu luas. Berikut ini merupakan batasan-batasan masalahnya:

1. Variabel terikat pada penelitian ini ialah kinerja karyawan dan yang menjadi variabel bebasnya ialah kepuasan, motivasi dan beban kerja.
2. Penelitian ini berobjek pada PT Aurora Nova Tech Batam.
3. Responden pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Melalui rincian identifikasi masalah, peneliti merincikan rumusan masalah menjadi:

1. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam?
4. Apakah kepuasan, motivasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Melalui rincian identifikasi masalah, peneliti merincikan tujuan dari penelitian ini menjadi:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora Nova Tech Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang bersifat teori yang didapatkan dari penelitian ini yakni dapat memberikan informasi ataupun pengetahuan kepada para pembaca tentang pembahasan variabel dalam hal kepuasan, motivasi dan beban kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Selain itu adapun manfaat yang bersifat praktis yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan ataupun bahan tambahan yang berguna bagi PT Aurora Nova Tech Batam dalam hal kepuasan, motivasi dan beban kerja supaya tujuan dari perusahaan dapat lebih cepat untuk tercapai.

2. Untuk Peneliti

Harapan dari penelitian ini dapat memberikan penambahan ilmu dan juga informasi yang lebih mendalam tentang kepuasan, motivasi dan beban kerja.

3. Untuk Universitas

Harapan dari penelitian ini mampu digunakan sebagai bahan masukan kepada mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian dengan topik ataupun variabel yang serupa.