

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang meliputi berbagai aspek terkait dengan tenaga kerja dan pengelolaannya merupakan faktor yang sangat penting dalam manajemen perusahaan. Tenaga kerja bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka. Mereka merupakan pihak yang menjalankan operasional sehari-hari perusahaan, baik itu produksi, penjualan, pelayanan pelanggan, atau fungsi lainnya yang relevan dengan kegiatan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, Untuk menghasilkan kinerja yang baik atau layanan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya, dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dengan keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tenaga kerja juga dapat berperan dalam mendorong inovasi dan kreativitas di dalam perusahaan. Dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki, mereka dapat memberikan ide-ide baru, solusi masalah, atau usulan perbaikan yang dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan daya saing perusahaan. Tenaga kerja berkontribusi pada kerjasama dan kolaborasi dalam perusahaan. Melalui kerja tim, karyawan dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling mendukung, dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Terkait dengan pengelolaan tenaga kerja, untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan

diperlukan upaya pengembangan bagi tenaga kerja agar mampu memainkan peranan dengan meningkatkan kompetensi mereka dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan.

Globalisasi dan perubahan – perubahan ekonomi yang terjadi membawa dampak yang signifikan bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan domestik maupun persaingan internasional yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai kesuksesan. Secara umum, globalisasi mempengaruhi sumber daya manusia dalam industri perdagangan, manufaktur, dan jasa dengan mempengaruhi kebutuhan keterampilan, mobilitas tenaga kerja, adaptasi budaya, dan persaingan yang meningkat. Sumber daya manusia perlu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk tetap bersaing dan berhasil di era globalisasi. Berikut Tabel 1.1 Nilai ekspor industri non migas di Indonesia

Tabel 1.1.
Nilai Ekspor Industri Non-Migas Indonesia Tahun 2022

No	Jenis Industri	Nilai Ekspor (USD)
1	Makanan	44.704.341.400
2	Bahan Kimia	23.134.200.200
3	Pakaian Jadi	8.934.320.500
4	Alat elektronik	8.315.673.600
5	Kulit, barang dari kulit, alas kaki	8.276.323.900
6	Kertas	7,789.143.500
7	Peralatan Listrik	7.704.432.300
8	Kendaraan Bermotor	7.734.912.600
9	Tekstil	4.265.963.200
10	Kayu, barang dari kayu	4.122.712.100

Sumber : Laporan Informasi Industri Kemenperin 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 Industri tekstil termasuk kedalam 10 besar jenis industri yang melakukan kegiatan ekspor terbanyak pada tahun 2022, dengan nilai ekspor sebesar USD 4.265.963.200. Menurut Direktur *Centre of Economic and Law* (Celios) Bhima Yudistira dalam Kataboks.Katadata.id (2023) “Pada saat ini industri tekstil di Indonesia sedang mengalami masa – masa yang sulit dikarenakan berbagai faktor diantaranya adalah penurunan ekspor yang cukup signifikan di pasar Eropa dan Amerika Serikat.” Penurunan ekspor ini disebabkan melemahnya daya beli konsumen dan tekanan biaya produksi yang diakibatkan naiknya harga material bahan baku dan biaya logistik yang diakibatkan oleh selisih kurs dan *lockdown* di Tiongkok. Kemudian kenaikan suku bunga pinjaman mendorong beban bagi pelaku usaha karena sebagian industri tekstil bergantung kepada kredit perbankan dan kondisi ini diperburuk lagi dengan maraknya serbuan produk impor. Berikut jumlah volume ekspor dan nilai ekspor pada Tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Volume dan Nilai Ekspor Industri Tekstil Indonesia

Tahun	Volume Ekspor / Ton	Nilai Ekspor / USD
2020	1.697.457,2	3.580.530.100
2021	1.853.705,9	4.566.466.800
2022	1.529.660,3	4.265.963.200

Sumber : Databoks.katadata.co.id (2023) BPS.go.id (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sepanjang tahun 2022 industri tekstil di Indonesia hanya melakukan ekspor sebanyak

1,5 juta ton, turun 17% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Kendati volumenya merosot, nilai ekspor industri tekstil pada tahun 2022 hanya turun sekitar 6,5% menjadi USD 4,3 miliar. Data tersebut mengidentifikasikan mesik pada tahun 2022 permintaan ekspor melambat, harga komoditas industri tekstil secara umum meningkat di pasar internasional.

Pada awal tahun 2023 Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Ida Fauziah mengizinkan sector industri termasuk industri tekstil untuk memotong gaji buruh maksimal 25% lantaran melambatnya permintaan ekspor global. Rincian kebijakan itu tertuang dalam Pasal 8 Peraturan Menaker Nomor 5 Tahun 2023 yang berbunyi:

1. Perusahaan Industri padat karya tertentu berorientasi ekspor yang terdampak perubahan ekonomi global dapat melakukan penyesuaian besaran upah pekerja/buruh dengan ketentuan upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh paling sedikit 75% dari upah yang biasa diterima
2. Penyesuaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh

Berdasarkan Peraturan Menaker tersebut dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan pada industri tekstil di Indonesia. Berikut ini mengenai jumlah industri tekstil, jumlah tenaga kerja dan Upah Minimum Provinsi (UMP) di Industri tekstil pada tahun 2022, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Jumlah Industri Tekstil, Tenaga Kerja dan Upah Minimum (UMP) Industri
Tekstil di Pulau Jawa Tahun 2022

Provinsi	Jumlah Industri Tekstil	Jumlah Tenaga Kerja	UMP Industri Tekstil
Jawa Barat	135	179.212	Rp. 1.841.487
Jawa Tengah	28	25.000	Rp. 4.641.854
DKI Jakarta	10	135.000	Rp. 2.501.203
Banten	8	30.000	Rp. 1.891.561
Jawa Timur	6	40.536	Rp. 1.840.915
D.I Yogyakarta	4	53.759	Rp. 2.522.609
Sumatra Utara	4	43.700	

Sumber : <https://kemenperin.go.id/>, <https://www.bps.go.id/>, Gajimu.com/Tekstil (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menurut data Kementerian Preindustrian bahwa di Indonesia terdapat 194 perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang tekstil. Kemudian dapat dilihat bahwa Jawa Barat merupakan provinsi dengan kontribusi cukup besar di industri dengan memiliki 135 industri tekstil. Hal tersebut dapat menciptakan lapangan pekerjaan dan meningkatkan ekonomi di Jawa Barat. Dengan demikian Jawa Barat memiliki jumlah tenaga kerja paling banyak yaitu 179.212 orang, tetapi dibalik itu banyaknya jumlah tenaga kerja di Jawa Barat Upah Minimum Provinsi (UMP) di Jawa Barat masih rendah dengan jumlah Rp. 1.841.487 dibandingkan dengan upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta, Banten, Jawa Timur. Hal tersebut akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja pun akan ikut menurun, karena karyawan akan merasa tidak puas atas upah yang diterima tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukannya.

Upah karyawan terkadang menjadi kendala pada setiap perusahaan sehingga karyawan memiliki patokan melihat upah minimum. Upah minimum adalah suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan kerjanya. Karena pemenuhan kebutuhan layak di setiap kabupaten/kota berbeda-beda, maka berikut ini mengenai Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) di Industri Tekstil di Jawa Barat pada tahun 2022 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Upah Minimum Kabupaten / Kota (UMK) di Industri Tekstil di Jawa Barat Pada Tahun 2022

Kabupaten / Kota	UMK Tahun 2022
Kota Bekasi	Rp. 4.816.921
Kabupaten Karawang	Rp. 4.798.312
Kabupaten Bekasi	Rp. 4.791.843
Kota Bogor	Rp. 4.330.249
Kabupaten Bogor	Rp. 4.217.206
Kabupaten Purwakarta	Rp. 4.173.568
Kota Bandung	Rp. 3.772.860
Kota Cimahi	Rp. 3.241.921

Sumber : Gajimu.com/Tekstil (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa Kota Cimahi memiliki UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terendah dibandingkan dengan kota/kabupaten lainnya sebesar Rp. 3.241.921. Hal tersebut dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja dan berdampak pada belum optimalnya kinerja karyawan, karena mereka merasa tidak puas atas upah yang mereka terima tidak dapat memenuhi kebutuhannya. Pada umumnya para karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan bertujuan agar mendapatkan upah

untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang baik ditentukan dari hasil penilaian kinerja karyawan, ditentukan dengan kategori penilaian yang dapat dibandingkan antara tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa perusahaan juga berkinerja dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dalam mendukung suatu perusahaan, sedangkan perusahaan yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling penting dan sangat diperlukan bagi suatu perusahaan untuk mengetahui keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Pengukuran kinerja perusahaan tekstil ini menggunakan metode *balance scorecard* dengan pendekatan 4 perspektif yaitu mengukur antara perilaku karyawan, strategi, dan kinerja untuk menghasilkan strategi perusahaan yang tepat berdasarkan visi dan misi perusahaan guna memperoleh skor kinerja yang optimal.

PT. Nisshinbo Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang industri tekstil yang berlokasi di Kota Cimahi. Dengan menempatkan

sumber daya manusia (karyawan) sebagai aset utama dalam merealisasikan visi, misi, dan tujuan perusahaan dengan memberikan perhatian optimal dalam perkembangan kebutuhan kompetensi sumber daya manusia (karyawan) yang menentukan keberhasilan dan kesinambungan usaha PT. Nisshinbo Indonesia dalam jangka panjang.

Dibawah ini terdapat Tabel 1.5 mengenai skor kinerja karyawan industri tekstil di Kota Cimahi Tahun 2022.

Tabel 1.5
Skor Kinerja Karyawan Industri Tekstil Kota Cimahi Tahun 2022

No	Industri Tekstil	Skor Kinerja Karyawan
1	PT. Trisula Textile Industries	85,53%
2	PT. Sinar Continental	85,50%
3	Fuji Palapa Textile Industries	84,78%
4	PT. Karmaga Kurnia Textile	84,73%
5	PT. Dewasutratext 1	83,12%
6	PT. Tridarma Mega	82,80%
7	PT. Ayoes Indotama	82,20%
8	PT. Garmatext	81,67%
9	PT. Bratatext	81,30%
10	PT. Mulia Lestari	80,72%
11	PT. Sansan Saudaratext	80,34%
12	PT. Primatext	79,98%
13	PT. Gucci Ratu Textile	79,30%
14	PT. Bina Nusantara Prima	78,93%
15	PT. Nisshinbo Indonesia	78,35%

Sumber : Kemenperin.go.id (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukan bahwa terdapat 15 industri tekstil di Kota Cimahi, 15 industri tekstil ini diambil karena memiliki reputasi yang cukup baik di

bidang tekstil. PT. Nisshinbo Indonesia mendapatkan peringkat ke 15 dan memperoleh skor kinerja karyawan dari kementerian perindustrian sebesar 78,35%. Hal tersebut dapat menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia kurang baik yang berdampak pada kinerja perusahaan menjadi tidak optimal. Sehingga dapat memperlihatkan bahwa kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut masih rendah untuk perusahaan yang dinilai sebagai salah satu perusahaan terbaik.

Karyawan memiliki kaitan yang sangat penting dengan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang diharapkan di setiap perusahaan, karena karyawan yang berprestasi dipastikan mampu memberi hasil yang terbaik darinya guna mencapai tujuan perusahaan.

PT Nisshinbo Indonesia dalam meningkatkan sumber daya manusia, mutu dan pelayanan tentu saja tidak terlepas dari kendala, Kinerja pegawai yang rendah merupakan salah satu aspek yang sering kali ditemui dalam perusahaan yang akan berdampak pada penurunan kualitas bagi perusahaan ataupun karyawan itu sendiri. Berikut merupakan tabel capaian kinerja karyawan PT. Nisshinbo Indonesia tahun 2020 – 2022.

Tabel 1.6
Tabel Capaian Kinerja Karyawan Pada PT. Nisshinbo Indonesia dari tahun 2020 – 2022

Tahun	Jumlah Produksi		Target Produksi	Realisasi %
2020	Jan - Jun	9.449.917		
	Jul - Dec	8.395.089		
	Total	17.845.006	25.000.000	71%
2021	Jan - Jun	10.819.681		
	Jul - Dec	13.010.280		
	Total	23.829.961	25.000.000	90%
2022	Jan - Jun	8.445.194		
	Jul - Dec	10.072.710		
	Total	18.517.904	25.000.000	74%
UNIT = YARD				

Sumber : PT. Nisshinbo Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1.6 mengenai target produksi dan realisasi target PT. Nisshino Indonesia masih belum dapat memenuhi target. Pada tahun 2022 PT. Nisshinbo Indonesia memiliki target produksi yaitu sebesar 25.000.000 yard kain akan tetapi realisasi target yang dicapai yaitu sebesar 74% atau 18.517.984 yard kain. Sehingga menurut data rekapitulasi target dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia pada tahun 2022 masih belum optimal dan masih perlu dilakukan evaluasi, karena masih belum mampu mencapai target.

Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas untuk mencapai target kerja. Karyawan bisa bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, para pemimpin perusahaan harus memperhatikan para karyawannya, sebab menurunnya kinerja perusahaan bisa disebabkan oleh buruknya kinerja pegawai.

Data yang diperoleh dari PT. Nisshinbo Indonesia dirasa belum cukup sebagai landasan penelitian, untuk itu penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 52 responden mengenai kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan 52 kuesioner mengenai variabel kinerja pegawai di PT. Nisshinbo Indonesia.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan PT Nisshinbo Indonesia Pada Tahun 2023

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kuantitas Kerja	5	20	24	3	0	183	3,52
2.	Kualitias Kerja	2	10	40	0	0	170	3,27
3.	Kerjasama	4	5	41	2	0	167	3,21
4.	Tanggung Jawab	2	13	34	3	0	170	3,27
5.	Inisiatif	5	10	25	9	3	161	3,10
Skor Rata – Rata Kinerja Karyawan								3,27

Sumber : Hasil oleh data kuesioner pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja di PT. Nisshinbo Indonesia memperoleh skor rata-rata 3,27. Kemudian dapat dilihat bahwa kinerja di PT. Nisshinbo Indonesia dapat dikatakan kurang optimal, terlihat dari dimensi inisiatif yang mendapatkan perolehan rata-rata 3,10 yang mana jika

dibandingkan dengan dimensi yang lain menjadi dimensi dengan rata-rata terkecil. Dimensi inisiatif menunjukkan bahwa kurang kemampuan karyawan dalam memutuskan dan melakukan sesuatu tanpa perlu diberitahu, kurang mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, kurang berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran sangat penting, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan hasil yang optimal. Terwujudnya hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari masing-masing karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai dengan optimal. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

Memperhatikan kepuasan kerja sangat penting bagi perusahaan, karena ada kaitannya antara kinerja dengan kepuasan kerja karyawan yakni jika seseorang telah merasa puas atas pencapaian dalam bekerja, maka kinerja yang dihasilkan pun akan ikut meningkat dan begitu sebaliknya. Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dengan pemberian hak yang sesuai diantaranya: gaji atau upah yang layak, adanya penghargaan terhadap karyawan berprestasi serta peluang promosi pada pekerjaannya. Dalam memperhatikan kinerja karyawan agar tetap produktif itu perlu memperhatikan

kepuasan kerja pada karyawan, karena ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan dan talenta yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi kinerja karyawan, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra survey kepada 52 responden dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.8:

Tabel 1.8
Hasil Pra – Survey Faktor – Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap
Kinerja Karyawan PT Nisshinbo Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Kepemimpinan	Pengaruh	6	21	25	0	0	189	3,63
		Tujuan	3	18	27	4	0	176	3,38
		Legitimasi	3	14	33	2	0	174	3,35
Skor Rata – Rata Kepemimpinan								3,46	
2.	Disiplin Kerja	Ketaatan Waktu	15	18	19	0	0	204	2,94
		Ketaatan Aturan	7	25	20	0	0	195	3,75
		Tanggung Jawab Kerja	3	21	28	0	0	183	3,52

Lanjutan Tabel 1.8

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Skor Rata – Rata Disiplin Kerja								3,73	
3.	Motivasi	Aktualisasi Diri	6	19	26	1	0	186	3,58
		Tanggung terhadap tugas	5	17	30	0	0	183	3,52
		Prestasi yang baik dalam pekerjaan	3	17	32	0	0	179	3,44
Skor Rata – Rata Motivasi								3,51	
4.	Kompetensi	Pengetahuan	7	11	34	0	0	181	3,48
		Keterampila	6	20	36	0	0	188	3,62
		Sikap	3	21	28	0	0	183	3,52
Skor Rata – Rata Kompetensi								3,52	
5.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	9	23	15	2	152	2,92
		Gaji	0	6	21	21	4	133	2,56
		Promosi	0	2	40	10	0	148	2,85
		Supervisi	1	8	39	4	0	162	3,12
		Reksn kerjs	2	8	33	8	1	158	3,04
Skor Rata – Rata Kepuasan Kerja								2,9	

Sumber : Hasil Pra-Survey dioleh peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 kinerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia masih belum optimal dikarenakan ditemukan masalah yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia yaitu terdapat pada variabel kepuasan kerja, karena faktor tersebut memiliki nilai terendah diantara 5 variabel yang digunakan sebagai parimeter penulisan, dengan jumlah skor variabel kepuasan kerja 2,9. Adapun kaitannya antara kinerja dengan kerpuasan kerja yakni jika seorang telah merasa puasa

atas pencapaian dalam bekerja, maka kinerja kerja yang dihasilkan pun akan ikut meningkat dan sebaliknya.

Kepuasan kerja karyawan dapat terbentuk dengan pemberian hak yang sesuai diantaranya: gaji atau upah yang layak, adanya penghargaan terhadap karyawan berprestasi serta peluang promosi pada kerjanya. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Dalam mempertahankan kinerja karyawan agar tetap baik itu perlu memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan, karena Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan dan talenta yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata 2,9. Adapun dimensi yang terendah yaitu gaji dengan memperoleh rata-rata 2,56 yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka lakukan terasa lebih berat dan merasa gaji yang diperoleh karyawan belum mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga menyebabkan karyawan merasa malas dalam bekerja dan mengakibatkan kinerja perusahaan kurang optimal. Untuk mengetahui faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja bisa dilihat pada hasil kuesioner pra survey dari 52 responden pada Tabel 1.9 berikut :

Tabel 1.9
Faktor – Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Nisshinbo Indonesia

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	7	12	32	1	0	181	3,48
		Perhatian terhadap detail	5	18	29	0	0	184	3,54
		Orientasi Hasil	9	19	24	0	0	193	3,71
		Individu	8	16	26	0	0	184	3,54
		Orientasi Tim	11	14	16	9	9	179	3,44
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi								3,5	
2.	Beban Kerja	Fisik	6	9	16	16	5	152	2,90
		Mental	7	8	15	18	4	152	2,92
		Waktu	10	5	15	16	6	153	2,94
Skor Rata – Rata Beban Kerja								2,93	
3.	Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	12	27	12	1	0	206	3,96
		Patuh terhadap aturn	6	20	19	7	0	181	3,48
		Kehangatan antar karyawan	11	23	14	1	3	194	3,73
		Dukungan Konflik	12	27	13	0	0	207	3,98
Skor Rata – Rata Iklim Organisasi								3,79	
4.	Lingkungan Kerja	Fisik	4	9	22	14	3	153	2,94
		Non - Fisik	4	10	21	14	3	153	2,96
Skor Rata – Rata Lingkungan Kerja								2,95	
5.	Kompensasi	Langsung	2	17	22	6	5	161	3,10
		Tidak Langsung	4	18	17	7	6	163	3,13

Lanjutan Tabel 1.9

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Skor Rata – Rata Kompensasi								3,12	

Sumber : Hasil data pra survey diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja diduga bermasalah terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja karyawan PT. Nisshinbo Indonesia, hal ini dikarenakan variabel-variabel tersebut memiliki nilai rata-rata terendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Beban kerja dan lingkungan kerja pada PT. Nisshinobo Indonesia memiliki kategori kurang baik, dimana beban kerja mendapatkan skor rata-rata 2,93 dan lingkungan kerja mendapatkan skor rata-rata 2,5.

Melalui dimensi kepuasan kerja karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia tersebut tentunya berdampak pada kinerja karyawan PT. Nisshinbo Indonesia, maka dapat diidentifikasi jika masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti telah dijelaskan di atas yakni berkaitan dengan variabel bebas pertama yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia Ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing – masing mempunyai tingkat pembeban yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *undestress*.

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memperoleh skor rata-rata 2,92. Adapun dimensi yang kurang baik yaitu beban fisik dengan memperoleh rata – rata 2,9 yang menunjukkan bahwa intensitas pekerjaan yang terlalu berat dapat menyebabkan pengeluaran energi yang berlebih yang berarti bahwa ketersediaan jumlah tenaga kerja yang ada pada perusahaan tidak sebanding dengan volume beban kerja.

Selain itu masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti yang telah dijelaskan di atas yakni berkaitan dengan variabel bebas kedua yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja. Ini termasuk aspek – aspek seperti tata letak, budaya perusahaan, sosial, hubungan antar karyawan, dan kebijakan – kebijakan yang mempengaruhi pengalaman kerja individu. Lingkungan kerja yang positif dapat mempengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan, dan sebaliknya.

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata – rata 2,95. Adapun dimensi yang kurang baik yaitu lingkungan fisik dengan skor rata – rata 2,94. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki suatu masalah dengan lingkungan kerja salah satunya yaitu lingkungan fisik yang tidak nyaman di PT. Nisshinbo Indonesia.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey dari tiap variabelnya dapat disimpulkan bahwa PT. Nisshinbo Indonesia memiliki permasalahan pada produktivitas karyawannya yang dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu

penting dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia Kota Cimahi Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian masalah yang terkait dengan latar belakang penelitian yang disampaikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah. Identifikasi masalah ini diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada peneltian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra-survey maka diperoleh identifikasi masalah seperti berikut :

1. **Beban Kerja**

- a. Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan
- b. Karyawan merasa kewalahan dengan target produksi yang tinggi

2. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman yang membuat pekerjaan terganggu

3. **Kepuasan Kerja**

Karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diberikan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

4. **Kinerja Karyawan**

- a. Belum terjadinya kerja sama yang baik antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan
- b. Karyawan yang bekerja sesuai dengan apa yang diinstruksikan saja tanpa adanya inisiatif dari karyawan itu sendiri

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia.
2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di PT. Nisshinbo Indonesia.
3. Bagaimana kondisi kepuasan kerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia
4. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia baik secara parsial maupun simultan.
6. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nisshinbo Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas maka didapatkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, mengkaji :

1. Tanggapan karyawan mengenai beban kerja pada PT. Nisshinbo Indonesia

2. Tanggapan karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Nisshinbo Indonesia
3. Tanggapan karyawan mengenai kepuasan kerja karyawan PT. Nisshinbo Indonesia
4. Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan PT. Nisshinbo Indonesia
5. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nisshinbo Indonesia baik secara parsial maupun simultan.
6. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nisshinbo Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini. Semua hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis seperti yang akan dipaparkan dibawah ini:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang sudah diperoleh semasa duduk di bangku perkuliahan S1 Program Studi Manajemen. Penelitian ini juga diharapkan mampu menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai sistem kerja suatu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh organisasi sebagai pertimbangan untuk meningkatkan pencapaian organisasi.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan

2. Untuk Peneliti Lain

- a. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti lain yang sedang melakukan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian sejenis.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan serta diharapkan dapat digunakan untuk latihan menerpakan antara teori yang didapat saat kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan

