

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada didalam perusahaan. Meskipun banyak sumber daya yang tersedia didalam perusahaan, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan. Pada saat ini, perubahan lingkungan bisnis sulit diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Menurut Sinambela (2019) sumber daya manusia atau *human resources* adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional.

Salah satu aspek utama sumber daya manusia yang berpengaruh adalah pengukuran kepuasan kerja karyawan. Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tangkap, kualitas dan layanan. Setiap karyawan yang bekerja tentu saja sangat menginginkan kepuasan yang maksimal.

Novita, et.al (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk rasa yang timbul dari dalam diri individu, di mana dia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif. Menurut Pujiarti, (2019) kepuasan kerja seorang karyawan adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas.

Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan. Salah satunya adalah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk salah satu perusahaan *agri-food* terbesar dan paling terintegrasi di Indonesia. Utamanya kegiatan usaha termasuk pembuatan pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas dan budidaya pertanian.

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (“Perseroan”) didirikan pada tanggal 18 Januari 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory, Ltd berdasarkan Akta No.59

yang dibuat di hadapan Notaris Djojo Muljadi, SH. Perseroan memulai produksi komersial pada tahun 1971 dengan produk utama kopra pellet. PT Japfa Comfeed Indonesia berkantor pusat di Jakarta namun mempunyai beberapa cabang di Indonesia diantaranya Makassar, Banjarmasin, Sragen, Cirebon, Tangerang, Cikande, Lampung, Padang, Medan, Sidoarjo, Gedangan, dan Margomulyo, peneliti mengambil Japfa cabang Lampung sebagai objek penelitian dalam penelitian ini. Sebagai perusahaan besar berskala nasional, PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Lampung mempekerjakan 35 orang karyawan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Lampung terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut ini daftar ketidakhadiran karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk cabang Lampung mulai bulan Januari 2022 – Desember 2022, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Presentase Ketidakhadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
Januari	35	1,72%
Februari	35	1,8%
Maret	35	1,92%
April	35	1,96%
Mei	35	2%
Juni	35	2,04%
Juli	35	2,08%
Agustus	35	2,16%
September	35	2,2%
Oktober	35	2,24%
November	35	2,28%
Desember	35	2,32%

Sumber: *HRD PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk 2022.*

Berdasarkan tabel di atas telah terjadi kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan karyawan. Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memperhatikan karyawan supaya dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan. Dapat dilihat permasalahan kepuasan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan.

Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolak ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Keberhasilan kerja perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa intervensi dari pimpinan.

Seorang pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab atas semua kegiatan perusahaan. Pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemimpin perlu memperhatikan kebutuhan karyawan, membiarkan karyawan menjadi semangat, memberikan andil lebih kepada perusahaan, dan mungkin kepuasan kerja akan meningkat. Pimpinan perlu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tentang sistem kerja agar terjalin koordinasi yang baik. Penting bagi pimpinan untuk membuat karyawan merasa dihargai dan posisinya dianggap penting sehingga karyawan mengalami kepuasan kerja.

Perusahaan dapat berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain dengan memberikan kompensasi yang memadai, rekan kerja yang baik, dan kesempatan untuk promosi jabatan. Karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja, tidak dapat mencapai potensi penuh mereka, kemudian karyawan secara alami tidak dapat fokus dan sepenuhnya fokus pada pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya tercermin dalam pekerjaan, tetapi juga dalam interaksi dengan rekan kerja, atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan, lingkungan kerja dan aspek lainnya. Pada hakekatnya kepuasan kerja

merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang relatif berbeda-beda berdasarkan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang berhubungan dengan aspirasi pribadi, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja biasanya mengarah pada sesuatu yang bersifat pribadi.

Tantangan lainnya untuk mewujudkan kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Sri, et.al (2022) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Tabel 1.2
Target Produksi *Selectable Chick*

Periode	Hasil	Target
Periode 1	52 ekor	54 ekor
Periode 2	54 ekor	54 ekor
Periode 3	60 ekor	60 ekor
Periode 4	58 ekor	60 ekor
Periode 5	61 ekor	62 ekor
Periode 6	60 ekor	62 ekor
Periode 7	62 ekor	62 ekor
Periode 8	62 ekor	62 ekor

Sumber: *HRD PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk 2022.*

Berdasarkan tabel 1.2 untuk memproduksi anak ayam dari para indukan dibutuhkan waktu 1,5 tahun atau 72 – 80 minggu. Diketahui pada periode 1, periode 4, periode 5, dan periode 6 tersebut karyawan tidak dapat memenuhi targetnya, dikarenakan target dari perusahaan pada beberapa periodenya sudah berubah. Ketika karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia TBK tidak dapat memenuhi target yang sudah mereka tetapkan, hal tersebut menjadi beban bagi para karyawan karena belum mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang

diberikan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kemampuan organisasi itu sendiri.

Maka jika pekerja yang merasakan beban kerja melebihi batas normal akan mengalami stress kerja pada fisik dan psikis. Seperti contohnya reaksi emosional, sakit kepala, dan gangguan pencernaan. Saat beban kerja yang dirasakan sedikit atau tidak terlalu berat akan mengakibatkan kebosanan melakukan pekerjaan.

Selain beban kerja yang menjadi tantangan bagi perusahaan, ada upaya *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja saat ini. Banyak perusahaan yang mulai menerapkan program *work life balance*. *Work life balance* mengacu pada hubungan antara aspek pekerjaan dan non-pekerjaan dari kehidupan individu, di mana mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan biasanya dipahami sebagai membatasi satu sisi (biasanya bekerja), untuk memiliki lebih banyak waktu untuk lainnya (Kelliher et al., 2019) *Work life balance* telah lama diteliti sebelumnya dan menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap perilaku di tempat kerja (Wood et al., 2020). Hal ini disebabkan karena tidak adanya batasan antara jam kerja dan jam dimana individu menjalankan tugas domestik di dalam keluarga. *Work life balance* yang baik akan mendorong munculnya *outcome* positif terhadap individu di tempat kerja (Kelliher et al., 2019).

Work life balance terdiri dari *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). *Time balance* merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. *Involvement balance* merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.

Adapun *satisfaction balance* merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Program ini dianggap penting karena perusahaan menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi penelitian *work life balance* melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara “pekerjaan” (karir dan ambisi) pada satu sisi dan “kehidupan” (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Kebanyakan karyawan saat terjun dalam dunia kerja jadi kehilangan keseimbangan dalam hidup mereka. Semakin tinggi karir mereka atau semakin tinggi target perusahaan yang dijalankan, maka semakin sulit bagi mereka untuk menikmati hidup. Akhirnya waktu untuk keluarga dan “*me time*” jadi terkuras, emosi tidak terkontrol, kesehatan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti bertekad untuk melakukan penelitian skripsi di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk dengan mengangkat judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA *POULTRY BREEDING DIVISION* KARYAWAN PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pokok di atas, maka di rumuskan suatu pokok masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
2. Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?
3. Apakah beban kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Beban Kerja, *Work-life Balance*, dan Kepuasan Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung yang beralamatkan di Kresno Widodo, Tegineneng, Pesawaran Regency, Lampung 35363, Indonesia

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah bulan Oktober 2022 sampai dengan Februari 2023.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Beban Kerja, *Work-life Balance*, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan *Work-life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Sumber Daya Manusia.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Beban Kerja, *Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah tentang beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja karyawan, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis tentang beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja karyawan, penelitian terdahulu tentang beban kerja, *work-life balance*, dan kepuasan kerja karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel dan definisi operasional dari masing-masing variabel penelitian, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden dan frekuensi variabel penelitian, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

LAMPIRAN

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya. Data-data tersebut dapat berbentuk gambar, tabel formulir, ataupun flowchart.