

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mewujudkan visi serta misinya sangat bergantung pada peran serta kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, upaya pengembangan SDM secara berkelanjutan diperlukan agar perusahaan dapat memiliki SDM yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja optimal. Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat individual, di mana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai yang mereka anut. Semakin pekerjaan sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai individu, maka tingkat kepuasan mereka akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika pekerjaan tidak sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai tersebut, maka tingkat kepuasan cenderung rendah. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, menciptakan kepuasan kerja di lingkungan kerja sangat penting. Ketidakpuasan terhadap tugas dan tanggung jawab dapat menimbulkan sikap negatif yang mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja karyawan. Maka, penting bagi perusahaan untuk terus mengembangkan SDM dan memahami serta memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai individu karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan mereka.

Fuel Terminal Baturaja, sebagai salah satu fasilitas penyimpanan bahan bakar minyak (BBM) yang dimiliki oleh PT Pertamina Patra Niaga, menjadi

penting dalam rantai pasok energi. Kepuasan kerja karyawan di sini sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasa puas dan terpenuhi dalam menjalankan tugas mereka. Ketidakpuasan kerja, di sisi lain, bisa menciptakan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dapat merugikan kinerja dan motivasi karyawan. Beban kerja dan loyalitas kerja adalah faktor utama yang berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan dan stres, yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja. Di samping itu, loyalitas kerja juga penting; pengawasan yang berlebihan dapat mengurangi kepercayaan karyawan dan berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memperhatikan dengan seksama beban kerja dan loyalitas kerja karyawan. Ini dapat dilakukan dengan cara selektif dalam merekrut karyawan yang memiliki kualifikasi dan persyaratan yang sesuai dengan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan strategi manajemen beban kerja yang efektif dan menjaga keseimbangan dalam loyalitas kerja, sehingga karyawan merasa didukung dan dihargai dalam menjalankan tugas mereka. Dengan memperhatikan hal ini, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja serta kontribusi positif mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Moekijat dalam Kurniawan (2021), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam

waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang tidak proporsional akan berdampak pada rasa stres, terutama yang telah melampaui tingkat moderat akan menimbulkan dampak negatif, yaitu ketidakpuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada motivasi yang rendah. Menurut Artadi dalam Kurniawan (2021), Beban kerja artinya setiap karyawan melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang karyawan tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Shah dalam Kurniawan (2021), menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Dengan beban kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan standar pekerjaan yang ada, dan pengawasan dilakukan dengan cara yang mendukung serta memberikan panduan positif. Dengan demikian, diharapkan tercipta lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan

dapat merasa puas dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan keseluruhan organisasi.

Menurut Febriana & Kustini (2022), loyalitas adalah dedikasi seseorang terhadap kesuksesan perusahaan serta keyakinan bahwa mereka akan terus berkontribusi untuk kepentingan perusahaan. Loyalitas merupakan bentuk timbal balik yang diberikan karyawan kepada tempat kerja. Ini bukan hanya tentang karyawan yang tetap di perusahaan untuk waktu yang lama, tetapi juga tentang keterlibatan, dedikasi, dan komitmen yang mendalam yang mereka bawa ke tempat kerja setiap hari. Dengan memiliki karyawan yang loyal, perusahaan dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan membangun budaya yang mempromosikan kolaborasi, inovasi, dan keberhasilan bersama.

Menurut Tommy dalam Maulhika Putri Winaryanti (2023), loyalitas merupakan kesetiaan seseorang terhadap suatu hal, yang tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek non-fisik seperti pemikiran dan perhatian. Loyalitas sebagai bentuk kesetiaan terhadap sesuatu dengan rasa cinta, sehingga individu dengan tingkat loyalitas tinggi merasa tidak perlu mendapatkan imbalan untuk melakukan sesuatu demi orang lain atau perusahaan tempat mereka menunjukkan loyalitas. Hasibuan dalam Maulhika Putri Winaryanti (2023), menjelaskan bahwa kesetiaan tercermin dari kesiapan karyawan untuk melindungi dan mendukung organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, terhadap upaya orang-orang yang tidak bertanggung jawab yang mungkin ingin merugikan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan individu terhadap perusahaan, di mana mereka berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan harapan mendapatkan imbalan atas kesetiaan yang telah mereka berikan. Loyalitas ini tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek non-fisik seperti pemikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan menekankan bahwa tingkat loyalitas yang tinggi ditandai oleh kesetiaan yang kuat terhadap perusahaan, bahkan tanpa perlu meminta imbalan tambahan. Kesetiaan ini mencakup perlindungan dan dukungan terhadap organisasi, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, terhadap potensi ancaman dari pihak-pihak yang ingin merugikan organisasi.

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan tersebut berhubungan langsung dengan pencapaian target perusahaan. Menurut Masrukhin dan Waridin dalam Kurniawan (2021), tingkat kepuasan kerja seseorang cenderung bervariasi sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut, dan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Kepuasan kerja, seperti yang dijelaskan oleh Artadi dalam Kurniawan (2021), merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus secara konsisten memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena hal ini berdampak langsung pada kesuksesan perusahaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

cenderung bersikap positif dan memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja seseorang juga berpengaruh pada hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan memastikan bahwa karyawan merasa puas melalui pemberian gaji yang sesuai, penugasan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, dan hubungan yang baik dengan atasan, maka kinerja para karyawan dapat meningkat.

Namun kenyataannya tidak semua karyawan merasakan kepuasan yang tinggi setelah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja mengutarakan bahwa mereka tidak merasakan kepuasan kerja dengan melihat beberapa faktor seperti jam kerja yang terkadang tidak tepat waktu, hambatan dalam bekerja dan faktor lainnya. Beberapa karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja adalah Awak Mobil Tangki (AMT) yang sudah bekerja di Fuel Terminal Baturaja, AMT terkadang mengalami kendala di dalam perjalanan sehingga waktu bekerjanya menjadi sedikit lebih lama dari biasanya. Akibat beban kerja yang tinggi mengakibatkan target karyawan Fuel Terminal Baturaja tidak tercapai. Loyalitas kerja juga tidak dimiliki oleh semua Awak Mobil Tangki (AMT), beberapa AMT lebih memilih tidak bekerja apabila waktu dalam bekerja tidak sesuai dengan waktu jam bekerja yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dan loyalitas kerja yang rendah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ririn Novita dan Merta Kusuma (2020), Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai

dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Hasna Huriyah dan Sri Wahyuningsih (2023), menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rapigra Flexible Packaging bagian produksi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.
2. Apakah loyalitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.
3. Apakah beban kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.
2. Untuk mengetahui apakah loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Agar dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Memberikan penambah wawasan serta pengalaman dimasa depan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Universitas Bina Darma Palembang.

3. Bagi Penelitian Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan masukan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama nantinya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam Penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian, sehingga hanya sebatas untuk mengetahui beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Fuel Terminal Baturaja PT Pertamina Patra Niaga

1.6 Sistematika Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini yaitu untuk memberikan gambaran yang sistematis dan terarah serta mempermudah pemahaman tentang masalah-masalah yang disajikan dalam skripsi ini, maka sistematika penulisan ini akan dibagi dalam lima bab yang mana sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan..

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan teori-teori tentang beban kerja dan loyalitas kerja terhadap kepuasan kerja serta konsep pemikiran yang melatar belakangi dalam Pengaruh Beban Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan membahas tentang lokasi penelitian, metode pengumpulan data, operasional variabel, populasi, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisis..

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, hasil dari responden dan hasil pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Lotalitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

