

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan secara konsisten berusaha untuk mencapai tujuan dalam pelaksanaan programnya menggunakan sumber daya internal yang tersedia. Meskipun banyak sumber daya yang tersedia di perusahaan salah satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah sumber daya manusia (Walda, 2023). Menurut Sinambela, (2019) sumber daya manusia adalah individu-individu dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu pengaruh yang penting dalam elemen kepuasan kinerja adalah kepuasan karyawan dalam sumber daya manusia (Firmansyah, 2023). Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam melakukan tingkat produktivitas, daya tangkap, dan kualitas layanan (Rahmadina et al., 2024). Ketika tingkat kepuasan tinggi, karyawan cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan. Sebaliknya, ketika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung melihatnya sebagai sesuatu yang membosankan (Laila & Sanjaya, 2023). Hal ini dapat mengarah pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara terpaksa tanpa dedikasi dan semangat yang seharusnya. Oleh karena itu, sebagai strategi untuk menjaga produktivitas dan loyalitas tenaga kerja penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kepuasan kerja karyawan (Walda, 2023).

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Ini merupakan aspek vital bagi sebuah organisasi di mana karyawan diharapkan menyelesaikan tugas-tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan (Hasyim, 2020). Dengan pemberian beban kerja yang efektif, beban kerja memiliki peran penting dalam mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan menilai pengaruhnya terhadap kepuasan kerjanya. Ketika beban kerja yang diberikan terlalu berat dan karyawan merasa tidak mampu menyelesaikannya, tingkat ketidakpuasan kerja akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja yang dihadapi dengan gaji yang diterima karyawan dan perlu diteliti kembali karena masih tidak konsisten (Zaki et al., 2016).

Selain itu, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji atau upah (Cahya et al., 2021). Gaji sebagai imbalan dan tuntutan pemberian jasa kepada penerima jasa (Shyreen A et al., 2022). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 (30), sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan, pekerja/buruh berhak menerima gaji atau upah dari pengusaha atau pemberi kerja dalam bentuk uang yang ditetapkan, dibayarkan, dan diatur sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perundang-undangan, dan kesepakatan, termasuk tunjangan.

Didalam kepuasan kerja perusahaan harus memiliki sistem pembayaran yang baik untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Menurut UU Bank Indonesia No. 23/1999 sistem pembayaran adalah sebuah

seperangkat mekanisme, lembaga, dan aturan yang suatu kewajiban yang timbul dari kegiatan ekonomi untuk melaksanakan pemindahan dana. Menurut Bank, (2020) konsep uang sebagai media pertukaran (medium of change) atau intermediary dalam transaksi jasa, keuangan, dan barang melahirkan sistem pembayaran yang berkembang bersama. Dengan kata lain, kepuasan kerja merujuk pada hasil output dari keseluruhan aktivitas yang telah diselesaikan baik oleh perorangan maupun tim yang terlibat dalam suatu organisasi (Narpati et al., 2024).

Sistem pembayaran di tempat kerja memiliki peran yang signifikan dalam membentuk persepsi dan kepuasan kerja karyawan. Sebagai salah satunya membentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Yusianto & Ekawati, 2022). Sistem pembayaran yang dirancang dengan baik dapat memberikan kejelasan dan keadilan bagi karyawan, meningkatkan motivasi kerja, dan komitmen mereka terhadap organisasi (Ronaldi, 2023).

Dengan menerapkan sistem pembayaran gaji atau upah dengan baik maka diharapkan karyawan dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dengan penuh tanggung jawab. Hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan akan menjadi landasan tercapainya prestasi yang gemilang, didorong oleh rasa penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

PT. Sritex Tbk adalah perusahaan yang akan diteliti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil industri sejak tahun 1966

tepatnya berlokasi di desa Jetis, Kec. Sukoharjo, Kab. Sukoharjo dengan memproduksi pakaian siap pakai, kain mentah, produk kain jadi, dan benang. Seiringnya banyaknya permintaan kebutuhan tersebut untuk di ekspor ke beberapa negara antara lain menurut Solopos.com negara eksportir Sritex paling banyak yakni Swedia dengan nilai pembelian sebesar US\$ 611 ribu, disusul Mesir sebesar US\$ 475 ribu, Bangladesh US\$ 351 ribu, dan Jepang US\$ 268 ribu.

Dalam rangka mencapai visi dan misi PT. Sritex Tbk karyawan harus melakukan produksi dengan baik untuk menghasilkan produk kain berkualitas baik guna memenangkan pasar lokal dan global. Eksistensi setiap organisasi dapat dipertahankan apabila organisasi termasuk didalamnya adalah PT. Sritex Tbk mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tekstil, PT Sritex Tbk tentunya juga mengharapkan memiliki SDM yang berkualitas, unggul, inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada tabel berikut ini dapat dilihat sistem pembayaran gaji setiap jabatan yang dimiliki PT. Sritex Tbk.

Tabel 1.1
Perbandingan Rata-rata Gaji Karyawan PT. Sritex Tbk. Tahun 2019 – 2023

Tahun	Gaji (Rp)
2019	3.021.900
2020	3.562.223
2021	3.174.381
2022	2.843.104
2023	2.097.799

Sumber : PT. Sritex

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diperoleh informasi bahwa 2019-2020 gaji rata-rata karyawan mengalami kenaikan sebesar 17.89%. salah satu kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, seperti peningkatan keuntungan perusahaan, upaya perusahaan untuk meningkatkan daya saing dalam menarik dan mempertahankan karyawan, penyesuaian gaji dengan inflasi. Pada tahun 2020-2021 gaji rata-rata karyawan mengalami penurunan sebesar 10.88%. Penurunan ini mungkin terjadi karena beberapa faktor, seperti dampak pandemi *COVID-19* pada kinerja perusahaan, upaya perusahaan untuk menekan biaya operasional, penundaan kenaikan gaji atau bahkan pemotongan gaji. Pada tahun 2021-2022 gaji rata-rata karyawan kembali memperlihatkan penurunan, meskipun lebih kecil dibandingkan tahun sebelumnya, tercatat sebesar 10.43%. Faktor-faktor yang mungkin menyebabkan penurunan ini masih sama dengan tahun sebelumnya. Pada 2022-2023 mengalami penurunan gaji yang lebih signifikan terjadi pada tahun ini, yaitu sebesar 26.21%.

Selanjutnya, sebuah riset awal menunjukkan ada beberapa permasalahan dalam sistem pembayaran gaji karyawan PT. Sritex yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Pertama, sistem pembayaran gaji yang menggunakan slip via transfer memiliki perbedaan penerapan di setiap departemen. Hal ini menyebabkan keterlambatan pembayaran gaji, di mana beberapa karyawan menerima gaji mereka 2-3 hari setelah tanggal yang seharusnya. Kedua, kurangnya informasi mengenai perhitungan gaji, menimbulkan keraguan dan ketidakpercayaan karyawan terhadap

perusahaan. Permasalahan ini perlu segera diatasi karena dapat berdampak negatif pada kepuasan karyawan. Keterlambatan pembayaran gaji dapat menyebabkan kesulitan keuangan bagi karyawan, dan kurangnya transparansi dalam perhitungan gaji dapat menimbulkan rasa frustrasi dan ketidakadilan. Prospek masadepan suatu perusahaan dapat dilihat dari pembayaran gaji terhadap kepuasan kerja serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi harus berada pada perbandingan yang seimbang.

Selain permasalahan di sistem pembayarannya terdapat juga permasalahan di beban kerja. Berikut adalah waktu kerja karyawan dibagi menjadi tiga shift : pagi, siang, malem.

Tabel 1.2
Jumlah Jam Kerja

Jam Kerja	Masuk	Pulang
Shift 1	07.00	15.00
Shift 2	15.00	23.00
Shift 3	23.00	07.00

Sumber : PT. Sritex Tbk.

Para pekerja PT. Sritex Tbk dihadapkan pada permasalahan beban kerja yang bervariasi dan seringkali tinggi. Tekanan pekerjaan yang besar menghantui mereka, terutama karena beban kerja yang berorientasi pada target produksi. Hal ini terus menjadi sumber keluhan bagi banyak karyawan. Untuk memenuhi target yang tinggi, para pekerja Sritex sering kali harus bekerja lembur atau menjalani jam kerja panjang dibuktikan dengan laporan aduan ke LaporGub! pada gambar berikut :



Gambar 1.1
Bukti Pelaporan

Adanya beban kerja yang berlebihan menimbulkan rasa lelah, stres, dan bahkan ketakutan akan kehilangan pekerjaan jika target tidak tercapai. Beban kerja yang berlebihan ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik para pekerja, serta menurunkan produktivitas dan motivasi mereka serta menurunkan produktivitas kerja dalam jangka panjang. Hal ini karena proses produksi di Sritex bersifat berkelanjutan dan tidak berhenti untuk memenuhi target pesanan yang besar.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan di atas, penulis mengajukan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Pembayaran Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sritex Tbk".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian Tambengi et al., (2016) mengungkapkan bahwa beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja, tetapi menurut penelitian Talo et al., (2020) menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Kemudian pada penelitian (Sudjana & Swuezty, (2021) menegaskan bahwa sistem pembayaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan sistem pembayaran, sehingga penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai hal tersebut. Dari paparan diatas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sritex Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja dan sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sritex Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sritex Tbk

3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sritex Tbk.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian berikutnya dapat dilandasi oleh penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam mengenal dampak beban kerja dan sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sritex Tbk, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor tersebut dalam konteks perusahaan tekstil tersebut.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki bermanfaat, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian akan membantu dalam memahami dampak beba kerja dan sistem pembayaran terhadap kepuasan kerja, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Dengan menerapkan strategi yang sesuai perusahaan dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan, memberikan kompensasi yang kompetitif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan kolaboratif untuk semua anggota tim.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

1. Ruang Lingkup

a) Beban Kerja

Beban kerja merupakan elemen krusial bagi sebuah organisasi yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu (Hasyim, 2020). Menurut Mahendrawan dan Indrawati, (2015) terdapat indikator beban kerja, yaitu :

- 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja).
- 2) Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja).
- 3) Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan.
- 4) Kerja secara bergantian.
- 5) Pelimpahan tugas dan wewenang.
- 6) Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- 7) Faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan).

b) Sistem Pembayaran

Sistem Pembayaran adalah jasa yang diserahkan oleh karyawan yang bekerja sebagai manajer atau oleh karyawan yang digaji bulanan tidak bergantung pada jumlah jam atau hari kerja, maupun jumlah produk yang dihasilkan. Fokus utama dalam sistem informasi akuntansi adalah sistem pembayaran, karena merupakan salah satu komponen terbesar dan terpenting dan harus dirancang sesuai dengan peraturan pemerintah serta

kebutuhan informasi manajemen (Sudjana & Swuezty, 2021).

Menurut mulyadi dalam Sudjana & Swuezty, (2021) indikator sistem pembayaran, yaitu :

- 1) Prosedur pencatatan waktu hadir
- 2) Prosedur pembuatan daftar gaji
- 3) Prosedur distribusi biaya
- 4) Prosedur pembayaran gaji

c) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran tingkat kepuasan para pekerja yang berkaitan dengan sifat dan tugas pekerjaannya dengan bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa senang terhadap pekerjaan yang ditekuninya (Laila & Sanjaya, 2023). Menurut Mahendrawan & Indrawati, (2015) indikator dari kepuasan kerja yaitu :

- 1) Kepuasan terhadap supervisi
- 2) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 3) Penempatan yang tepat
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu

2. Batasan Penelitian

Batasan masalah dilakukan agar menggambarkan sejauh mana batas dan area penelitian serta permasalahannya. Penelitian ini harus diarahkan dengan benar agar tidak terjadi kekeliruan saat

penyusunannya. Penelitian ini hanya fokus pada kalangan karyawan pekerja, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan keseluruhan populasi yang lebih luas. Penelitian ini hanya mengamati “Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Pembayaran Terhadap Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sritex”. Penelitian ini hanya menggunakan metode pengumpulan data kuisioner online, sehingga kemungkinan adanya responden dan validitas data harus diperhatikan dengan baik. Penelitian ini hanya mengamati hubungan pengaruh antar variabel independen dan dependen, sehingga tidak terdapat menentukan hubungan sebab akibat.