

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri pesawat terbang adalah industri penunjang penerbangan dengan membangun pesawat dan manufaktur suku cadang pesawat untuk pemeliharaan pesawat. Industri ini termasuk pesawat dan suku cadang yang digunakan untuk penerbangan sipil dan militer. Sebagai besar produksi dilakukan sesuai jenis sertifikat dan standar pertahanan yang diterbitkan oleh lembaga pemerintah. industri Penerbangan di Singapura, Malaysia, dan Thailand lebih fokus pada pelayanan pemeliharaan, perbaikan serta komponen-komponen manufaktur. Industri penerbangan Indonesia adalah merupakan Industri terbesar yang dinamakan dengan PT. Dirgantara Indonesia Bandung .

PT. Dirgantara Indonesia Bandung merupakan salah satu perusahaan penerbangan di Asia yang berpengalaman dan berkompetensi. Perusahaan ini dimiliki oleh pemerintah Indonesia. PT. Dirgantara Indonesia Bandung didirikan pada 26 April 1976 dengan nama PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturasikan, IPTN kemudian berubah nama menjadi PT. Dirgantara Indonesia Bandung pada 24 Agustus 2000.

PT. Dirgantara Indonesia Bandung tidak hanya memproduksi pesawat tetapi juga helikopter, senjata, menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (*maintenance service*) untuk mesin-mesin pesawat. PT. Dirgantara Indonesia juga menjadi sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker dan lain sebagainya. Dirgantara Indonesia pernah mempunyai karyawan sampai 16 ribu orang. Karena krisis ekonomi yang melanda Indonesia, Dirgantara Indonesia melakukan rasionalisasi karyawannya hingga menjadi berjumlah sekitar 4000 orang.

Pada awal hingga pertengahan tahun 2000-an Dirgantara Indonesia mulai menunjukkan kebangkitannya kembali, banyak pesanan dari luar negeri seperti Thailand, Malaysia, Brunei, Korea, Filipina dan lain-lain. Meskipun begitu, karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun dan jaminan hari tua kepada mantan karyawannya, DI dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada 4 September 2007. Namun pada tanggal 24 Oktober 2007 keputusan pailit tersebut dibatalkan. Tahun 2012 merupakan momen kebangkitan Dirgantara Indonesia. Pada awal 2012 Dirgantara Indonesia berhasil mengirimkan 4 pesawat CN235 pesanan Korea Selatan. Selain itu Dirgantara Indonesia juga sedang berusaha menyelesaikan 3 pesawat CN235 pesanan TNI AL, dan 24 Heli Super Puma dari EUROCOPTER. Selain beberapa pesawat tersebut Dirgantara Indonesia juga sedang menjajaki untuk membangun pesawat C295 (CN235 versi jumbo) dan N219, serta kerja sama dengan Korea Selatan dalam membangun pesawat tempur siluman KFX.

Untuk menunjang visi dan misi Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia Bandung dengan visi yaitu menjadi pimpinan pasar pesawat turboprop kelas menengah dan ringan serta menjadi acuan dari perusahaan dirgantara di wilayah Asia Pasifik dengan mengoptimalkan kompetensi kompetensi dan komersial terbaik dan misi sebagai pusat kompetensi dalam industri kedirgantaraan dan misi militer serta menjadi aplikasi non-aerospace yang relevan, sebagai pemain kunci di industri global yang memiliki aliansi starategis dengan industri kedirgantaraan kelas dunia lainnya, dan memberikan produk dan jasa yang kompetitif dalam kualitas dan biaya. Maka perusahaan harus memperhatikan faktor teknologi, bisnis, keuangan pemasaran dan sumber daya manusia, dari faktor tersebut sumber daya manusia penting bagi organisasi, karena satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Di tengah suasana persaingan yang kian tajam, peranan departemen sumber daya manusia akan semakin terasa untuk menolong manajer-manajer lini organisasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia membuat sumber daya lainnya berjalan. Tidak satu pun faktor dalam aktivitas bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung terhadap kesejahteraan perusahaan selain sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Diperkuat yang dikemukakan oleh Terrence deal dan Alan Kennedy (dalam Anastasiya Saras Yunastiwi, 2013).

Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung memiliki beberapa tugas seperti menghubungkan divisi-divisi lain dengan sumber daya manusia, mengumpulkan data skill matrix untuk karyawan di lingkungan non produksi, mengurus segala bentuk complain yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia, mengurus administrasi divisi sumber daya manusia, sebagai manajer untuk menghubungkan antara sumber daya manusia dengan unit lainnya dan sebagai staff pengembangan karyawan bagian teknologi. Mengingat pentingnya peran Divisi Sumber Daya Manusia di PT. Dirgantara Indonesia Bandung maka perusahaan harus mampu menjaga kinerja karyawan tersebut agar tetap maksimal.

kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai,2005:14 (dalam Anastasya Saras Yunastiwi, 2013) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Saat melakukan survei awal online melalui google form pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung ada beberapa hal yang mengindikasikan rendahnya Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1
Kuesioner Survei Awal Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Pekerjaan yang Bapak/Ibu kerjakan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan ?	90%	10%
2	Apakah pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan ?	80%	20%
3	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan ?	40%	60%
4	Dalam melaksanakan pekerjaan apakah Bapak/Ibu sudah memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan secara tepat dan efektif ?	40%	60%
5	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung pada orang lain ?	20%	80%

Sumber: Kuesioner Awal Penelitian

Dilihat dari tabel diatas ada beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Dilihat dari indikator ketepatan waktu dimana masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan perusahaan. Dilihat dari indikator evektifitas dimana masih ada karyawan masih ada karyawan yang belum memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan secara tepat dan efektif. Dilihat dari indikator kemandirian dimana masih ada karyawan yang belum mampu mengerjakan tugas secara mandiri. Hal Tersebut terjadi karena tugas yang diselesaikan oleh karyawan

Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung terkadang berbenturan dengan Divisi lain sedangkan Divisi tersebut menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang telah ditetapkan dan terjadi karena format yang diberikan perusahaan belum jelas dan terkadang berubah-ubah.

Di era kompetisi sekarang ini perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu faktor sumber daya manusia yang harus diperhatikan perusahaan adalah kinerja karyawan. Pada umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan akan meningkat bila didukung dengan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan atau yang dilibatkan dalam suatu kegiatan. Karena apabila tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki kecerdasan secara emosional terhadap organisasi yang akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja (Sethia, 2016). Oleh karena itu setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat. Ching, 2015 (dalam dalam Subastianus Alexander

Septiadi, et, all, 2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat pekerjaan yang dialami karyawan yang memengaruhi harga diri dan kinerja .

Saat melakukan survei awal online melalui google form pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung ada beberapa hal yang mengindikasikan rendahnya keterlibatan kerja.

Tabel 1.2
Kuesioner Survei Awal Keterlibatan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu selalu aktif dalam kegiatan perusahaan walaupun pekerjaan tersebut tidak dianggap penting ?	30%	70%
2	Apakah Bapak/Ibu menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam kehidupannya dan pantas untuk diutamakan ?	40%	60%
3	Apakah pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sesuai dengan keinginan Bapak/Ibu ?	90%	10%

Sumber: Kuesioner Awal Penelitian

Dilihat dari tabel diatas ada beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya keterlibatan kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Dilihat dari indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dimana masih ada karyawan yang belum berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan yang kurang dianggap penting. Dilihat dari indikator mengutamakan pekerjaan dimana masih ada karyawan yang belum menganggap pekerjaan bukan sebagai hal menarik dalam kehidupan dan pantas untuk dipertahankan. Berdasarkan hasil kuesioner terbuka hal tersebut terjadi

karena masih ada kalanya karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, sehingga hal tersebut menghambat karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar dari tugas wajibnya.

Robbins & Coulter, 2012:377 (dalam dalam Subastianus Alexander Septiadi, et, all, 2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada.

Wibowo (2015:141) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2012 oleh Sentot Iskandar, Gredi Granada Sembada menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai dapat menentukan perilaku pegawai dengan kinerja yang ditampilkan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Saat melukan survei awal online melalui google form variabel kepuasan melalui kuesioner terbuka dengan karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Karyawan masih belum merasa puas atau masih merasa cukup puas, sedang dan lumayan puas. Selain itu masih ada karyawan yang merasa pembagian kerja belum jelas, Ada masanya gabut tidak ada kerjaan tapi ada kalanya kerjaan banyak seakan tiada henti. Selain itu, format hasil kerja yang diminta pun berganti terus. Banyak hal yang menjadi keputusan direksi tanpa para stafnya tahu bagaimana prosesnya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum sepenuhnya merasa puas terhadap perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh Survei awal online melalui google form pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung ada beberapa hal yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja.

Tabel 1.3
Kuesioner Survei Awal Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan ?	40%	60%
2	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa perusahaan sudah memberikan pekerjaan yang menarik ?	30%	70%
3	Apakah Bapak/Ibu sudah merasa puas dengan sikap atasan ?	90%	10%
4	Apakah Bapak/Ibu sudah puas dengan rekan kerja ?	80%	20%
5	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa perusahaan sudah memberikan kesempatan untuk promosi kepada karyawan ?	40%	60%

Sumber: Kuesioner Awal Penelitian

Dilihat dari tabel diatas ada beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya kepuasan kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Dilihat dari indikator kepuasan terhadap gaji dimana masih ada karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dilihat dari indikator kepuasan kerja itu sendiri dimana masih ada masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan pekerjaan yang menarik. Dilihat dari indikator kepuasan

terhadap promosi dimana masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan untuk promosi. Hal tersebut terjadi karena pekerjaan yang dilakukan cenderung lebih berat dan terkadang pekerjaan melebihi waktu yang telah ditentukan karena saling berhubungan dengan Divisi lain dan karena pembagian kerja belum jelas, Ada masanya gabut tidak ada kerjaan tapi ada kalanya kerjaan banyak seakan tiada henti. Selain itu, format hasil kerja yang diminta pun berganti terus.

Handoko, 2001 (dalam Shabriha Fella Fadhilah Rizki, 2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Siagian (2003) karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk memperhatikan kepuasan para karyawannya. kepuasan kerja merupakan keadaan emosional bagaimana

seorang karyawan memandang pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Bahwa Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut Lisnayetti dan Hasanbasari, 2006 (dalam Jack, et al,2018). 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. Berdasarkan penelitian yang dilakuka pada tahun 2017 oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, et,all. menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dijalankan karyawan. Semakin banyak beben pekerjaan maka semakin akan menurunkan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Kapasitas yang tidak sesuai akan meningkatkan beban kerja karyawan secara signifikan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang

terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Saat melakukan survei awal online melalui google form variabel beban kerja melalui kuesioner terbuka dengan karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Karyawan masih ada yang merasa beban kerja yang diberikan sedang atau tidak terlalu puas, cukup kewalahan, tidak ada aturan yang baku dan ada yang menjawab penyelesaian pekerjaan itu tergantung dari banyak faktor. Target perusahaan, permintaan atasan, pihak internal/eksternal yg terlibat. Ada tugas yang memang bisa diselesaikan tepat waktu (biasanya pekerjaan yg melibatkan pihak luar), namun banyak juga pekerjaan yg tidak selesai-selesai bahkan melebihi waktu target sebenarnya karena adanya faktor prosedur yg berbenturan atau keterlibatan divisi lain yg tidak memungkinkan mengikuti timeline yang ada. Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan survei awal online melalui google form pertanyaan tertutup pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung ada beberapa hal yang mengindikasikan rendahnya beban kerja.

Tabel 1.4
Kuesioner Survei Beban Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Bapak/Ibu merasa target yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu miliki?	90%	10%
2	Apakah Bapak/Ibu bersedia melakukan kegiatan ekstra terhadap perusahaan ?	90%	10%
3	Apakah Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan ?	40%	60%
4	Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa waktu yang diberikan perusahaan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ?	70%	30%

Sumber: Kuesioner Awal Penelitian

Dilihat dari tabel diatas ada beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya beban kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung. Dilihat dari indikator penggunaan waktu masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dilihat dari indikator standar pekerjaan dimana masih ada karyawan yang merasa bahwa waktu yang diberikan perusahaan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena sebenarnya karena adanya faktor prosedur yg berbenturan atau keterlibatan divisi lain yang tidak memungkinkan mengikuti timeline yang ada.

Mengingat pentingnya masalah kinerja karyawan maka penulis tertarik melakukan penelitian **PENCAPAIAN KENERJA KARYAWAN MELALUI KETERLIBATAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PT. DIRGANTARA INDONESIA BANDUNG).**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, masih ada karyawan yang belum mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan ,masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberiakn, masih ada karyawan masih ada karyawan yang belum memanfaatkan sumber daya yang diberikan perusahaan secara tepat dan efektif dan belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.
2. Masih ada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung yang belum aktif terlibat dalam hal kegiatan perusahaan yang tidak dianggap penting atau diluar dari pekerjaannya dan masih ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalani sekarang belum sesuai dengan keinginan

karyawan dan masih ada karyawan yang merasa bahwa pekerjaan belum sesuai dengan yang diinginkan.

3. Masih ada karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara indonesia Bandung yang merasa bahwa gaji yang di terima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan pekerjaan yang menarik, masih ada karyawan yang belum merasa puas dengan atasan, masih ada karaywan yang belum puas terhadap rekan kerja dan masih ada karyawan yang merasa bahwa perusahaan belum memberikan promosi terhadap karyawan.
4. Masih ada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara indonesia Bandung yang merasa bahwa target yang diberikan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, masih ada karyawan yang belum bersedia melakukan kegiatan ekstra terhadap perusahaan, masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga hal tersebut menambah beban kerja karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.
2. Bagaiman pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.
5. Seberapa besar keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial dalam pencapaian kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang berkaitan dengan kinerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Bandung.
5. Untuk mengetahui keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan dalam pencapaian kinerja pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi tugas akhir sripsi sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia. Dan menambah ilmu dan pengetahuan serta memberikan pamahan tentang Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan tambahan informasi bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

3. Bagi Karywan

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan pengetahuan yang lebih positif untuk karyawan.

1.4.2 Secara Akademis

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Dirgantara Indonesia Bandung yang bertempat di Jl. Pajajaran No. 154 Husein Sastranegara Kecamatan Cicendo Kota Bandung.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.5
Tabel Waktu Penelitian

	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■																					
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposal					■																			
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																				■	■	■	■	