

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin pesat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan antar perusahaan dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengolah aset perusahaan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk bekerja keras, dan menghasilkan prestasi baik untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Seiring perkembangan zaman dan teknologi, banyak organisasi melakukan berbagai usaha untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Faktor utama yang menjadi penentu kemajuan suatu organisasi adalah tenaga kerja. Tenaga kerja ini tentunya tidak hanya dituntut untuk bekerja secara profesional, tetapi memerlukan pengelolaan yang baik agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi yang mengharapakan seluruh karyawan dapat bekerja dengan baik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sehingga organisasi harus menjaga dan memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya agar karyawan mempunyai loyalitas dan semangat kerja yang tinggi terhadap organisasi, serta tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor

yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong perasaan diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2005). Karyawan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi (Hariandja, 2002). Hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, dan produktif atau memiliki hubungan perilaku-perilaku yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimilikinya.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan

rekan kerja, atasan, fasilitas, tempat dan gaji. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Bertitik tolak dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan.

PT HINDOLI (A Cargill Company) adalah sebuah perusahaan yang aktivitasnya bergerak di bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki empat estate yang terdiri dari Estate TD/SG, Estate Sungai Pelepah, Estate Sungai Tungkal dan juga Estate Mukut dan Penugan, PT HINDOLI (A Cargill Company) pun mempunyai dua pabrik pengolahan kelapa sawit yaitu Mill Sungai Lilin dan Mill Tanjung Dalam dan satu General Office. PT HINDOLI sendiri memiliki kapasitas produksi CPO yang mencapai 120 ton/jam dan memiliki perkebunan kelapa sawit dengan luas sekitar 21.425 hektar yang memproduksi tandan buah segar yang prosesnya di empat pabrik milik sendiri yang menghasilkan minyak mentah dan biji sawit berkualitas tinggi.

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 tingkat *Turnover* karyawan.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi (Melayu Hasibuan, 2009). Hal itu dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan. Kepuasan yang

dirasakan karyawan akan mempengaruhi pemikirannya untuk keluar dari perusahaan.

Tingkat *Turnover* yang tinggi merupakan ukuran yang sering digunakan sebagai indikasi adanya permasalahan kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan bersama-sama berpengaruh negatif terhadap tingkat *Turnover* (Anis et al, 2003). Selain itu, peneliti lainnya menemukan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan tersebut (Andini, 2006).

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Yang Masuk dan Keluar Pada
PT Hindoli Mill Tanjung Dalam

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Masuk | Keluar | Jumlah Karyawan Akhir Tahun | LTO (%) |
|--------------|-----------------------------------|--------------|---------------|------------------------------------|----------------|
| 2019 | 119 | 1 | 0 | 120 | 0 |
| 2020 | 120 | 0 | 20 | 100 | 18,18 |
| 2021 | 100 | 0 | 18 | 82 | 19,78 |

Sumber : Senior Data Integrity and Document Control

Berdasarkan tabel 1.1 di atas terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT Hindoli Mill Tanjung Dalam pada tahun 2019 tingkat LTO sebesar 0%. Pada tahun 2020 tingkat LTO sebesar 18,18%. Pada tahun 2021 tingkat LTO sebesar 19,78%.

Tahun 2019 penambahan karyawan pada PT Hindoli Mill Tanjung Dalam meningkat menjadi 120 orang. Pada tahun 2020 penambahan karyawan menurun menjadi 100 orang. Pada tahun 2021 penambahan karyawan menurun menjadi 82 orang. Jika tingkat Labour Turn Over tenaga kerja rendah maka menunjukkan bahwa karyawan betah dan merasa senang bekerja di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam, dan sebaliknya jika

tingkat LTO nya tinggi menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Hindoli Mill Tanjung Dalam masih rendah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT Hindoli Mill Tanjung Dalam?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu Bagaimana Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan laporan akhir ini adalah “Untuk Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam.

1.4.2 Manfaat

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal kepuasan kerja karyawan PT Hindoli Mill Tanjung Dalam.

2. Bagi Organisasi

Sebagai saran ataupun kritikan yang membangun apabila terjadi kekurangan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penulisan laporan ini, penulis akan melakukan penelitian pada karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam. Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga penulis dapat langsung memberikan kuesioner dengan waktu yang tidak terlalu lama.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penulisan Laporan Akhir ini dengan menggunakan data primer dan sekunder, menurut Yusi dan Idris (2016), yaitu:

1. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Data primer dalam laporan akhir ini didapatkan penulis dengan cara memberikan kuesioner kepada karyawan PT Hindoli Mill Tanjung Dalam.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, aktivitas perusahaan serta pembagian tugas. Sumber data sekunder ini diperoleh penulis dari karyawan, mengenai informasi seperti profil perusahaan, struktur organisasi, tugas pokok, serta visi dan misi perusahaan.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari suatu perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT Hindoli Mill Tanjung Dalam. Menurut Sugiyono (2016), pengumpulan data berdasarkan teknikya yaitu:

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung terkait informasi yang dibutuhkan mengenai bentuk kepuasan kerja karyawan PT Hindoli Mill Tanjung Dalam. Dengan menggunakan wawancara langsung ini maka penulis akan mendapatkan data primer, dimana data yang didapat merupakan hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009). Dalam hal ini penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 67 responden.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan mengutip landasan teori dari literature yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dalam Laporan Akhir ini.

1.5.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Ridwan, 2011). Penulisan laporan akhir ini populasi yang dimaksud adalah karyawan. Didalam penelitian penulis akan mendapat populasi sejumlah 67 karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Ridwan, 2011). Jumlah yang akan dijadikan sampel dalam Laporan Akhir ini yaitu 67 karyawan di PT Hindoli Mill Tanjung Dalam. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2011) “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel”.

1.5.5 Teknik Analisis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik (Yusi dan Umiyat, 2009). Data kualitatif yang dimaksud dalam penulisan ini yaitu menjabarkan dari kuesioner yang telah dihitung dan diinterpretasikan ke dalam penjelasan untuk memudahkan pemahaman terhadap angka-angka yang telah dihitung yang dikonfersikan atau dengan kata lain menjelaskan arti dari hasil perhitungan kuesioner yang telah dibagikan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numerik (Yuni dan Idris, 2009). Penulis menggunakan analisis data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Untuk mengolah data kuantitatif, penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk menghitung persentasi jawaban. Menurut Ridwan dan Akdon (2013) rumus perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$IS = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

IS : Interpretasi Skor

Total Skor Penelitian : Jawaban responden x Bobot nilai (1-5)

Skor Ideal : Skala nilai tertinggi x Jumlah responden

Kuesioner yang dijumlah menggunakan skala likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Menggunakan skala likert, maka tingkat kebaikan responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pengukuran Skala Likert

| Pernyataan | Bobot Nilai |
|---------------------------|--------------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Ridwan dan Akdon, 2013

Untuk mengambil kesimpulan dari masing-masing indikator, hasil dari perhitungan persentase di atas dapat diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Interpretasi Skor Jawaban Responden

| No. | Keterangan | Skor |
|------------|-------------------|-------------|
| 1. | Sangat Tidak Puas | 0% - 20% |
| 2. | Tidak Puas | 21% - 40% |
| 3. | Cukup Puas | 41% - 60% |
| 4. | Puas | 61% - 80% |
| 5. | Sangat Puas | 81% - 100% |

Sumber: Ridwan dan Akdon, 2013