

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dikenal sebagai negara agraria terbesar di dunia karena sektor pertaniannya yang sangat besar dan beragam. Sebagai negara dengan iklim tropis yang subur, Indonesia memiliki lahan pertanian yang luas serta potensi agrikultur yang tinggi sehingga menjadi salah satu produsen utama berbagai komoditas perkebunan yang mendukung perekonomian nasional dan dunia. Berbagai komoditas unggulan Indonesia meliputi kelapa sawit, karet, kopi, teh, coklat, padi dan rempah-rempah yang memainkan peranan penting baik dalam skala domestik maupun internasional (Antara, 2024). Indonesia juga mendapatkan predikat sebagai negara dengan sektor perkebunan termaju kedua pada tahun 2023, terutama berkat kekuatannya dalam produksi komoditas unggulan seperti kelapa sawit, karet dan kopi sehingga Indonesia menjadi negara penghasil komoditas perkebunan terbesar di dunia (FAO, 2023).

Sektor perkebunan dengan komoditas karet saat ini terus meningkat seiring dengan tingginya permintaan dari sektor industri. Hal ini dikarenakan Indonesia adalah produsen karet alam terbesar kedua di dunia setelah Thailand, dengan perkebunan yang tersebar luas terutama di pulau Sumatera dan Kalimantan. Produksi karet di Indonesia menyumbang sekitar 32% dari total produksi karet alam dunia, menjadikannya pemain kunci dalam pasar global (Kementan, 2023). Kualitas karet alam Indonesia dikenal sangat baik dan diekspor ke berbagai negara, termasuk Amerika Serikat, Jepang dan negara-negara Eropa. Karet alam memiliki keunggulan dibandingkan karet sintetis terutama karena sifat elastisitasnya yang lebih tinggi, kekuatan tarik yang baik dan lebih ramah lingkungan karena berasal dari bahan alam yang dapat diperbarui (Investment, 2018).

PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate (BSRE) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan khususnya dalam produksi karet alam. PT. BSRE bertanggung jawab atas produksi karet yang berperan dalam rantai pasok global, terutama untuk industri otomotif dan manufaktur ban. Namun PT.

BSRE juga menghadapi tantangan dalam aspek kepuasan karyawan yang berpengaruh pada kinerja operasionalnya. Berdasarkan target capaian tahunan, sejumlah karyawan menyampaikan keluhan terkait kondisi kerja yang dianggap tidak manusiawi, kurangnya jaminan sosial dan kebijakan PHK yang dinilai tidak adil. Isu-isu ini turut menimbulkan rasa ketidakpuasan yang tinggi di kalangan karyawan, sebagaimana dilaporkan dalam beberapa survei internal. Ketidakpuasan ini memuncak satu dekade sebelumnya, ketika ribuan karyawan melakukan aksi mogok yang masih berlanjut hingga kini dengan keluhan serupa mengenai beban kerja yang berat, motivasi kerja dan lingkungan kerja (Ruang Pers, 2023). Beberapa faktor ketidakpuasan karyawan bekerja di PT. BSRE, disebabkan oleh beban kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Ketidakpuasan karyawan di PT. BSRE dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu beban kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman dan motivasi kerja yang rendah. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan beragam peraturan perusahaan menciptakan tekanan yang signifikan bagi karyawan, terutama ketika dukungan dari rekan kerja dan atasan dirasa minim. Selain itu, ketidakpuasan terhadap gaji dan promosi yang dianggap tidak adil menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga mereka merasa kurang dihargai meskipun telah berusaha keras. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti adanya sikap senioritas yang membuat rekan kerja enggan membantu atau mendukung karyawan baru, semakin memperparah situasi ini. Kombinasi dari faktor-faktor ini mengakibatkan turunnya motivasi dan munculnya sikap apatis, seperti kurangnya inisiatif, ketepatan waktu dan partisipasi dalam kegiatan perusahaan sehingga membuat kepuasan karyawan di PT. BSRE semakin menurun (Br Marpaung, 2023).

Berdasarkan pengamatan penulis selama kerja praktik, para karyawan, terutama di bagian produksi dan pemeliharaan mesin, sering kali dihadapkan pada target produksi yang tinggi dengan sumber daya manusia yang terbatas. Karyawan merasa bahwa tuntutan kerja yang tinggi dan kurangnya waktu istirahat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Berdasarkan jam kerja yang panjang dan sering kali melampaui jam kerja normal menjadi keluhan umum ditambah perusahaan hanya menerapkan 2 *shift* dalam 1 minggu. Meskipun ada jadwal

istirahat, banyak pekerja mengaku bahwa waktu tersebut tidak cukup untuk memulihkan energi setelah bekerja keras di lingkungan yang berat.

Faktor lain yang memengaruhi ketidakpuasan karyawan adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Selama kerja praktik, penulis mengamati bahwa area produksi, khususnya di bagian pengolahan *crumb rubber*, sering kali memiliki suhu tinggi dan bising akibat mesin-mesin yang terus beroperasi. Suhu ruangan sendiri dapat berkisar antara 30°C hingga 35°C terutama di area produksi karena mesin yang beroperasi terus menerus menghasilkan panas. Selain itu, kebisingan di pabrik pembuat ban bisa mencapai 85 hingga 100 desibel (dB), terutama di sekitar mesin pencampur dan vulkanisasi. Suhu tinggi dan kebisingan yang melebihi ambang batas nyaman ini dapat membuat lingkungan kerja tidak nyaman dan berpotensi mempengaruhi kinerja dan kepuasan pekerja jika tidak dikelola dengan baik.

Motivasi kerja yang rendah juga merupakan salah satu penyebab utama ketidakpuasan di PT. BRSE. Banyak karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan hak dan kewajiban bagi karyawan yang telah lama bekerja dan menunjukkan performa baik. Hal ini dikarenakan tidak didaftarkan ke BPJS Kesehatan dan sama sekali tidak pernah menerima Tunjangan Hari Raya (THR) maupun kompensasi. Hal ini menciptakan jurang pemisah antara manajemen dan karyawan yang membuat rasa keterlibatan karyawan terhadap perusahaan semakin menurun dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (BOtv, 2023).

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. BSRE, khususnya dalam sektor perkebunan, untuk memahami sejauh mana kesejahteraan karyawan diperhatikan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengembangan kebijakan bagi instansi terkait, seperti Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan, dalam mengatur ulang SOP dan pemenuhan hak dan kewajiban pekerja. Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Workload*, *Work Motivation* dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Simalungun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja bagi karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?
2. Bagaimana pengaruh *Work Motivation* terhadap Kepuasan Kerja bagi karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?
3. Bagaimana pengaruh *Work Environment* terhadap Kepuasan Kerja bagi karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas maka didapati tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* terhadap Kepuasan Kerja bagi karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?
2. Untuk mengetahui pengaruh *Work Motivation* terhadap Kepuasan Kerja bagi karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap Kepuasan Kerja bagi karyawan pada PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pengembangan kebijakan: Penelitian dapat menjadi acuan instansi terkait dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kepuasan kerja di industri.
2. Peningkatan kesejahteraan karyawan: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi cara meningkatkan kesejahteraan karyawan di sektor perkebunan, guna meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.
3. Identifikasi dan solusi: Penelitian ini juga akan membantu mengidentifikasi aspek-aspek lemah dalam kepuasan kerja dan memberikan solusi konkret untuk memperbaiki kondisi tersebut, memastikan optimalisasi SDM.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Subjek penelitian ini adalah karyawan aktif baik berstatus PKWT dan PKWTT di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
2. Karyawan yang akan dijadikan responden merupakan para pekerja operasional dan bukan pekerja setingkat pimpinan atau pengambil keputusan perusahaan.
3. Pada penelitian ini akan berfokus pada pengidentifikasian faktor kepuasan bekerja (*job satisfaction*) melalui aspek-aspek internal dan eksternal pekerja.

1.5.2 Asumsi

Adapun yang menjadi asumsi-asumsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel – variabel yang digunakan memiliki hubungan terhadap kepuasan bekerja bagi karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate.
2. Kepuasan bekerja bagi karyawan di PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, Simalungun dirasa masih rendah dan belum memenuhi standar kesejahteraan karyawan dalam bekerja yang dinilai berdasarkan laporan tahunan dan observasi lapangan secara langsung.