

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian**

Secara umum, peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting. Mereka adalah faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan, berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, serta menggerakkan aktivitas dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif, yang berarti karyawan harus diberikan perhatian lebih serta diperlakukan dengan baik. (Tarjo, 2019)

Dalam setiap organisasi, baik besar maupun kecil, perlu menjadi lebih efektif dan efisien. Faktor manusia perlu diperhitungkan dalam manajemen agar efeknya konsisten dengan apa yang diharapkan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika seseorang dapat menemukan potensi mereka untuk pekerjaan melalui pekerjaan mereka, mereka terus bekerja dengan antusias. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam kesejahteraan karyawan, motivasi bekerja dan kinerja dalam membangun sebuah perusahaan, yang semuanya mendukung tujuan perusahaan yang lebih efektif (Rosa & Rianto, 2023).

Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan

tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan (RST et al., 2022).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, hal ini yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. (Budi Santoso & Yuliantika, 2022)

Dari penjelasan di atas, kepuasan kerja adalah komponen yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan oleh perusahaan mana pun. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan seringkali mengabaikan aspek kepuasan kerja. Salah satu contoh adalah PT. Bakrie Sumatera Plantations Kisaran. Masalah ini terlihat dari kurangnya perhatian para pimpinan terhadap keluhan dari karyawan, yang dapat diamati dari kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk berkembang dalam karir mereka dan meraih pengalaman kerja, keamanan dalam pekerjaan. Selain itu, kondisi tempat kerja seperti lokasi, area parkir untuk karyawan, serta fasilitas seperti rumah sakit, cuti, dana pensiun, dan perumahan harus dipenuhi agar karyawan merasa puas. Kepuasan kerja di kalangan karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan berkaitan dengan tingkat kebahagiaan dan rasa pencapaian yang dialami seseorang dalam pekerjaannya. Hal ini menyangkut ukuran sejauh mana karyawan memiliki sentimen positif tentang tugas, tempat kerja dan berbagai aspek pekerjaan mereka. Beberapa elemen dapat mempengaruhi kepuasan kerja, termasuk kondisi kerja, interaksi dengan rekan kerja dan supervisor, peluang untuk kemajuan karir dan pengakuan atas kontribusi seseorang.

Dari hasil observasi dan wawancara sebelumnya pada PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran, bahwa kepuasan kerja belum dirasakannya karena dari sejumlah karyawan menyatakan bahwa promosi tidak selalu berdasarkan prestasi kerja, melainkan terkadang dipengaruhi oleh kedekatan personal dengan atasan atau lamanya masa kerja tanpa evaluasi kerja yang terukur.

Hal ini menimbulkan perasaan ketidakadilan di antara karyawan yang merasa telah bekerja dengan baik namun tidak mendapat kesempatan untuk naik jabatan. Kondisi ini tidak hanya menurunkan kepuasan, serta kurangnya kontribusi pemimpin untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja suatu perusahaan sehingga kepuasan pada karyawan itu tercapai.

Lingkungan kerja juga salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun mental merupakan hal yang mendasar untuk meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang berkualitas mencakup beberapa faktor seperti kepercayaan antara pimpinan dan karyawan. Kombinasi dari komposisi tersebut menjadikan lingkungan kerja memiliki kondisi yang baik bagi karyawan. Sebagai organisasi yang berorientasi pada laba, sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja

yang memungkinkan karyawan mencapai tujuan yang diinginkan (Azka Nur Khanifah, 2022).

Lingkungan tempat seseorang mendedikasikan dirinya juga memegang peranan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Lingkungan tempat kerja dalam hal ini disebut sebagai “lingkungan kerja”, kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan, peralatan, ruang, dan fitur lingkungan terkait lainnya, jumlah pekerjaan, dan fasilitas kelembagaan. Beberapa penelitian lain juga menganalisis pengaruh pencahayaan, kualitas udara, dan parameter lainnya terhadap kesehatan fisik seperti kelelahan, sakit kepala, nyeri, iritasi mata dan hidung, tenggorokan, serta kulit (Lokuwaduge & Heenetigala, 2017).

Tidak hanya itu, sejumlah karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran juga mengeluhkan beberapa alat bantu kerja kurang memadai, seperti keyboard pada komputer yang rusak parah (macet saat ditekan) sehingga membuat karyawan kesulitan dalam bekerja dan sirkulasi udara di beberapa bagian, terutama di kantor administrasi memiliki ventilasi yang kurang optimal. Kurangnya sirkulasi udara yang baik menyebabkan ruangan menjadi pengap dan panas, terutama saat cuaca ekstrem (Kepuasan et al., 2023).

Selain itu, motivasi karyawan penting dalam menentukan produktivitas tempat kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi mengacu pada tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa karyawan ke dalam pekerjaan mereka (Ryan & Deci, 2020). Ketika karyawan memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung lebih terlibat, efisien, dan produktif dalam peran pekerjaan mereka.

Motivasi dapat secara umum dikategorikan menjadi dua jenis: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri seseorang dan didorong oleh minat pribadi, kesenangan, atau kepuasan dalam tugas itu sendiri. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pengakuan, atau menghindari hukuman (Pink, 2019).

Setiap karyawan dalam bekerja pasti mempunyai harapan atau kebutuhan, termasuk kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan, baik itu faktor internal seperti harga diri, prestasi, maupun faktor eksternal seperti pengakuan dan perhatian. Seperti dalam kegiatan rapat rutin pada PT BSP, Karyawan merasa kurang diberikan kesempatan untuk berkontribusi ide atau memimpin diskusi. Pembicaraan lebih banyak dipimpin oleh manajemen atau supervisor, sehingga potensi ide konstruktif dari level operasional terabaikan (Paais & Pattiruhu, 2020).

Selain dari lingkungan kerja dan motivasi kerja, perusahaan yang memiliki kinerja yang baik juga dapat terus berkembang, meningkatkan daya saing, dan memberikan manfaat lebih besar bagi para *stakeholder*. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat mengarah pada stagnasi, penurunan profitabilitas, bahkan kebangkrutan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk memiliki mekanisme yang tepat dalam mengevaluasi kinerja, yang mencakup faktor-faktor operasional (Robins, S. P., Judge, T. A, 2019)

Perusahaan telah berusaha dan selalu berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasinya. Hal tersebut tentunya dapat terwujud apabila kinerja perusahaan tersebut baik, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2018).

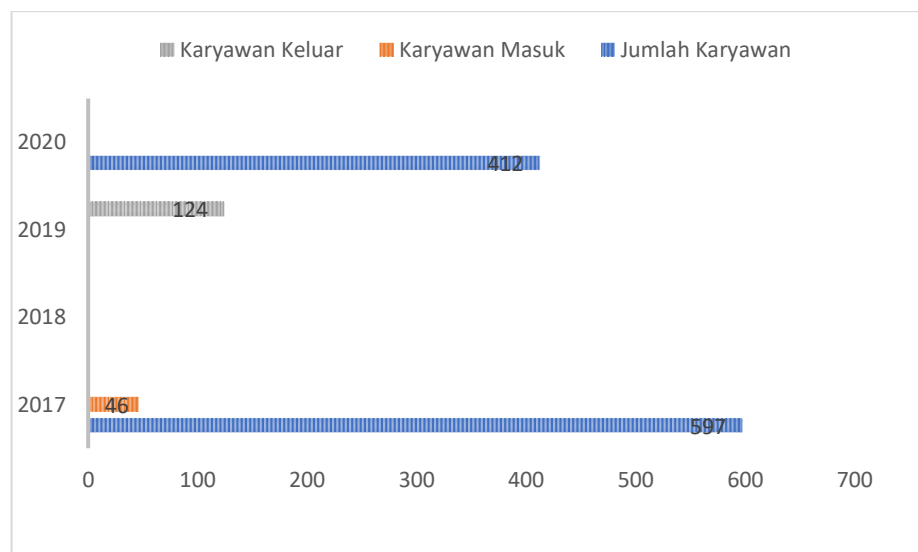
Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar organisasi, seperti fluktuasi ekonomi, dan perubahan preferensi konsumen. Dalam upaya mempertahankan daya saing dan efisiensi biaya, PT Bakrie Plantations Kisan beberapa kali melakukan penyesuaian skema kompensasi. Namun, kompensasi yang tidak seimbang dengan beban kerja dan resiko di lapangan telah menimbulkan ketidakpuasan. Penyesuaian ini, jika tidak dibarengi dengan sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil, dapat menimbulkan penurunan moral dan loyalitas karyawan (Chikwe et al., 2019).

Perusahaan PT Bakrie Sumatra Plantations Kisan adalah salah satu perusahaan perkebunan tertua di Indonesia. Pada tahun 1986, perusahaan ini diakuisisi oleh Bakrie *and Brothers* dan kemudian berganti nama menjadi PT Bakrie Sumatera Plantations. Perusahaan ini bergerak pada perkebunan karet yang mencakup pengelolaan lahan dan tanaman, kebun bibit, pengolahan karet cair menjadi bahan baku serta pemasarannya.

PT Bakrie Sumatera Plantation Kota Kisan hingga sampai saat ini telah banyak membantu kehidupan ekonomi masyarakat sekitar yang berada di lokasi tersebut dengan membuka lapangan pekerjaan bagi mereka yang membutuhkannya dan jumlah karyawannya pun juga terbilang cukup banyak. Meskipun demikian, perusahaan ini tidak selamanya bisa mempertahankan karyawannya untuk tetap bisa bertahan pada perusahaannya, hal ini dapat dilihat dari jumlah keluar dan masuknya karyawan pada perusahaan ini (Yolanda & Perangin-Angin, 2022).

Data Karyawan Head Office di awal tahun 2017 adalah sebanyak 597 karyawan, dan pada tahun 2020 jumlah karyawan telah mengalami perubahan menjadi 412. Hal ini menjelaskan bahwa telah banyak karyawan yang keluar dari perusahaan ini. Jumlah keluarnya karyawan yang paling tertinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 124 karyawan, sedangkan jumlah masuknya karyawan yang paling tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebanyak 46.

Berikut ini disajikan data karyawan Head Office dalam bentuk grafik batang :



**Gambar 1.1. Jumlah karyawan masuk dan keluar Head Office (2017-2020)**

Tingginya jumlah karyawan yang keluar dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan merupakan mesin penggerak dari suatu perusahaan (Yolanda & Perangin-Angin, 2022).

Berdasarkan pengamatan awal pada PT Bakrie Sumatera Plantations, maka itu penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Kinerja perusahaan Terhadap Kepuasan karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Bakriee Sumatera Plantations Kisaran?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Bakriee Sumatera Plantations Kisaran ?
3. Apakah Kinerja Perusahaan berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Bakriee Sumatera Plantations Kisaran?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran.
2. Menilai apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran.
3. Mengevaluasi apakah Kinerja perusahaan berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah sebagai berikut:



#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi dan unsur komparatif bagi organisasi.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan dalam karya untuk meningkatkan pemahaman, yang selanjutnya dapat memperluas pemikiran pembaca.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat menambah khazanah perpustakaan di Universitas Malikussaleh dengan tambahan referensi lagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.
2. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan tambahan pengetahuan untuk memperluas wawasan khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan PT Bakrie Sumatera Plantations Kisaran.
3. Bagi Instansi, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja, penguatan motivasi kerja dan peningkatan kinerja perusahaan.