

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai subjek sekaligus objek dari pelaksanaan kebijakan serta kegiatan operasional suatu organisasi yang masing-masing mempunyai sifat khas dan kebutuhan yang berbeda sehingga tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya. Sumber daya pemimpin dan sumber daya karyawan atau bawahan menjadi satu kekuatan yang tak terpisahkan dan saling melengkapi dalam mempertahankan, meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Untuk menghadapi persaingan bisnis yang ketat ini, suatu organisasi membutuhkan manajemen puncak atau seorang pemimpin yang dapat beradaptasi dengan perubahan, rancangan atau desain karakteristik pekerjaan yang baik untuk bawahan serta didukung oleh karyawan atau bawahan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Setiap perusahaan melakukan aktifitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sekaligus tercapainya efisiensi yang tinggi semakin pesatnya perkembangan ilmu teknologi serta datangnya era pasar bebas ini dunia bisnis semakin dipenuhi dengan persaingan yang cukup ketat dan banyak menimbulkan berbagai macam persoalan salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar salah satu faktor yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia pengelolaan sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan sehingga perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan akan meningkat oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan untuk mencapai sasaran secara keseluruhan untuk mencapai kinerja yang baik.

Sumatra Barat merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki keunggulan dalam komoditi pertanian, khususnya dalam hal ketersediaan lahan yang subur dan jumlah tenaga kerja yang cukup. Perekonomian di Sumatra Barat didominasi oleh sector pertanian, seperti kelapa sawit, karet, dan kopi. Besarnya peluang bisnis komoditi sawit membuat pasar persaingan antara perusahaan perkebunan di Sumatra Barat semakin ketat dan kompetitif. PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari merupakan salah satu baprik pengolahan tandan buah

segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit di daerah nagari Sungai Rumbai , Dharmasraya.

Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi tergantung dari kinerja karyawan individu. Untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien suatu perusahaan harus memperlakukan individu secara manusiawi dengan memberikan pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan akan makan, tempat tinggal, memberi jaminan perlindungan. Keamanan dan menghindari tekanan yang berat di tempat kerja, memberi kesempatan berinteraksi dan mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan, memberi penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Selain tugas pokoknya sebagai PT. DSL Dharmasraya Sawit Lestari lebih memperhatikan aspek SDM yang dimilikinya untuk menciptakan karyawan yang profesional, tangguh, cekatan cerdas dan berpandangan kedepan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan menurut **(Noor , 2020)**

Menurut **(Sari, 2021)** kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan

bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut **(Okarina, 2022)** konflik adalah persaingan berbahaya berbasis ambisius dalam masalah ketidakcocokan, ketegangan, dll, antara individu dan entitas sosial seperti individu, kelompok, organisasi. **(Zaynuri, Hotimah, Fatikasari, & Aulia, 2023b)** konflik adalah sebuah proses dimana salah satu pihak merasa keinginannya atau keterkaitannya berseberangan dengan pihak lain. konflik adalah ketidaksesuaian antara lebih dari satu orang anggota organisasi, baik karena penggunaan sumber daya yang langka secara simultan atau kebutuhan untuk melakukan kegiatan bersama, atau karena keadaan, tujuan, nilai yang berbeda.

Menurut **(Fernando, Pramita, & Sumarsan, 2022)** menyatakan bahwa, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan betah bekerja di dalam perusahaan atau organisasi tersebut

Menurut **(Bong & Agungputranto, 2021)** keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Keselamatan kerja merupakan hal yang paling penting dalam proses operasional baik di sektor modera maupun tradisional, apabila dilupakan akan berakibat sangat fatal dan bisa merugikan orang lain, dirinya sendiri maupun pihak perusahaan. Kecelakaan selain menjadi penyebab hambatan langsung, juga merupakan kerugian tidak langsung yaitu

kerusakan pada peralatan dan mesin lainnya, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat atau waktu, dan lain sebagainya (**Fadel, Mahdi, Setiawati, Hesty, & Puspitasari, 2023**)

(**Moniaga & Rompis, 2019**) Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pengangkat, perkakas kerja, bahan dan proses pengolahan, tempat kerja dan lingkungan. (**Delvika, 2018**) keselamatan kerja adalah suatu keharusan Mengelola tempat kerja yang sehat dan aman dan meminimalisir secara maksimal bahaya kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab setiap orang (pemimpin maupun bawahan) dalam organisasi. Namun, tanggung jawab menurut organisatoris terletak pada pimpinan organisasi. Berdasarkan pengertian keselamatan kerja diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa yang dimaksud keselamatan kerja dalam penelitian ini adalah rencana dimana pekerja aman ketika melakukan pekerjaan atau selamat dari kecelakaan saat bekerja.

Dalam perusahaan rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran kerja yang rendah, keterlambatan kerja yang tinggi, tidak tercapainya target-target perusahaan, tingginya perputaran tenaga kerja (*labour turnover*). Masalah-masalah ini terjadi karena kinerja karyawan yang rendah yang dirasakan oleh karyawannya, sehingga mereka merasa tidak nyaman untuk berada di kantor, selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak hati-hati dan teliti dalam bekerja sehingga menimbulkan angka kerusakan, karena tidak adanya semangat dalam melakukan suatu pekerjaan. Fenomena yang terjadi pada PT.

DSL Dhamasraya Sawit Lestari dalam hal turunnya atau rendahnya kinerja karyawan karyawan yaitu perputaran tenaga kerja (*labour turnover*) dan disiplin kerja karyawan. *Labour turnover* merupakan keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke perusahaan lain. Berikut ini adalah table hasil analisis produksi pada PT Dhamasraya Sawit Lestari (DSL) selama periode 2019-2021:

Tabel 1.1
Hasil Analisis Produksi Pada PT. Dhamasraya Sawit Lestari (DSL) selama periode 2019-2021

No	Tahun	Bahan Baku		Hasil Giling		Dryer		Penjualan Ekspor	
		Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
1.	2019	72.000	76.176	60.000	62.819	33.600	34.427	33.600	33.571
2.	2020	72.000	65.02	60.000	60.376	32.400	31.938	32.400	31.783
3.	2021	72.000	78.100	50.000	55.250	30.000	32.450	30.000	33.500

Sumber: PT Dhamasraya Sawit Lestari (DSL)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat ditarik kesimpulan pada tahun 2019 target untuk bahan baku 72.000, sedangkan pencapaian yang didapat melebihi target yaitu 76.176, pada hasil gilingan targetnya 60.000 sedangkan pencapaian juga melebihi target yaitu 62.819, pada dryer targetnya 33.600 sedangkan pencapaian juga melebihi target yaitu 34.427 dan pada penjualan ekspor targetnya 33.600 sedangkan pencapaian kurang sedikit dari target yaitu 33.571. Pada tahun 2020 target untuk bahan baku 72.000 sedangkan pencapaian hanya 65.028 pada hasil

giliran targetnya 60.000 sedangkan pencapaian sedikit melebihi target yaitu 60.376, pada dryer targetnya 32.400 sedangkan pencapaiannya hanya 31.938 dan pada penjualan ekspor targetnya 32.400 sedangkan pencapaiannya hanya 31.783. Pada tahun 2021 target untuk bahan baku 72.000 sedangkan pencapaian yang didapatkan 78.100, pada hasil giliran targetnya 50.000 sedangkan pencapaiannya juga melebihi target yaitu 55.250, pada dryer targetnya 30.000 sedangkan pencapaiannya juga melebihi target yaitu 32.450 dan pada penjualan ekspor targetnya 30.000 sedangkan pencapaian kurang sedikit dari target yaitu 29.980. Jadi, berdasarkan kesimpulan hasil analisa produksi mengalami penurunan.

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa target kinerja PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari terlihat bahwa hasil kerja selalu berfluktuasi setiap tahunnya. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya kinerja karyawan dalam bekerja dalam memaksimalkan pencapaian kerjanya. Untuk mencapai target karyawan sering kali bekerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.

Dari hal tersebut dapat di indikasikan bahwa kinerja karyawan pada Damasraya Sawit Lestari (DSL) masih belum tercapai secara optimal di sebabkan oleh manajemen talenta dan manajemen pengetahuan.

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Kinerja karyawan PT. Dharmasraya Sawit Lestari
(DSL) 2019-2021
(Rata-Rata)

Tahun	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja						Rata-rata/Tahun
	komunikasi	partisipasi	Masa kerja	Komitmen	Disiplin	integritas	
2019	78,50	79,26	75,23	79,53	79,52	78,52	78,38

2020	76,55	72,85	70,25	82,54	72,35	70,24	74,13
2021	87,72	79,26	75,23	79,53	79,52	78,25	83,75

Sumber: PT Dhamasraya Sawit Lestari (DSL)

Berdasarkan tabel 1.2 data penilaian kinerja pada tiga tahun terakhir yaitu 2019-2021 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Dharmasraya Sawit Lestari (DSL) masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun kinerja karyawan yang mengalami fluktuasi. Nilai rata-rata ditahun 2020 sebesar 74,13 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2019 yang memperoleh nilai rata-rata 78,38 tetapi naik kembali pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 83,75 yang mengalami kenaikan yang cukup signifikan di bandingkan dengan tahun 2019. Kinerja karyawan yang tidak stabil akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian dengan optimal.

Menurut **(Ridho & Susanti, 2019)** kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut **(Alfresia, 2020)** Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Menurut **(Athar et al., 2019)** Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya

melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu kunci bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak positif terhadap efektifitas organisasi, melalui perbaikan sikap dan perilaku serta keterampilan karyawan. Selanjutnya bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi. Berikut tabel tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan tabel absensi karyawan pada PT. Damasraya Sawit Lestari (DSL):

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan PT. Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)
Bulan Januari 2022 Sampai Dengan Bulan Juni 2022

Bulan	Data Tidak Masuk Kerja			
	Sakit	Cuti	Alpa	Izin
Januari	25	41	-	-
Februari	38	38	3	12
Maret	27	34	1	3
April	16	22	3	1
Mei	20	84	4	2
Juni	24	45	5	1
Total	150	264	16	19

Sumber: PT. Dharmasraya Sawit Lestari (DSL)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kinerjanya masih rendah dibuktikan dengan banyaknya total jumlah cuti sebanyak 264 orang dalam kurun waktu 6 bulan. Tingkat absensi karyawan merupakan salah satu factor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, Pramadewi, & Rifki, 2019) menjelaskan bahwa konflik kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(L. muda Harahap & Tampubolon, 2019)** menjelaskan bahwa keselamatan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Nurbudiyani, 2019)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Okarina, 2022)** menjelaskan bahwa konflik kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Soputan, Sompie, & Mandagi, 2019)** menjelaskan bahwa keselamatan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Ishak & Luthfi, 2020)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian setiap karyawan yang melakukan pekeljaan pasti kama adanya komunikasi dalam bekerja yang membuat karyawan dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan mendapatkan keselamatan kerja yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Konflik Kerja Dan Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja karyawan Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan diatas maka dapat di identifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kinerja karyawan karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari.
2. Konflik kerja yang tergolong tinggi pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari.
3. Tingginya tuntutan kerja pada karyawan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.
4. Kurangnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kurangnya kerja sama tim yang baik antar sesama karyawan kerja.
6. Kurangnya kesadaran dalam berpartisipasi saat di luar maupun di dalam jam kerja.
7. Kurang hati-hatinya karyawan dalam bekerja
8. Belum tercapainya kepuasan yang diharapkan karyawan
9. Resiko kerja yang sangat tinggi

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulisan ini membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang telah diharapkan dan terarah maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Konflik Kerja dan Keselamatan Kerja dan sebagai variabel terikat yaitu Kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari.?
2. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari.?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari.?
4. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?

6. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
7. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya ada berupa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?

6. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?
7. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari. ?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh penulis dari keberhasilan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT. DSL Dharmasraya sawit Lestari dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sumber daya manusia. Sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan perbaikan oleh perusahaan atau instansi bila mana dianggap perlu dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan penambah kontribusi pada studi konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan acuan dari penelitian mengenai Pengaruh konflik kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.