

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Revolusi industri 4.0 telah membawa perubahan drastis dalam lanskap dunia kerja. Adopsi teknologi yang semakin masif dalam berbagai aspek perusahaan telah mengubah cara kerja, berinteraksi, dan berkolaborasi. Dampak dari perkembangan teknologi ini begitu kompleks, tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga berimplikasi langsung pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Firdaus (dalam 2023) Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. (Novianti et al., 2023)

Hubungan antara kepuasan kerja dan perkembangan teknologi adalah saling menguntungkan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi katalisator bagi inovasi dan perkembangan teknologi, sementara perkembangan teknologi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kedua aspek ini secara seimbang. Sama halnya seperti perusahaan industri kelapa sawit yang menerapkan perkembangan

teknologi dan kepuasan kerja yang dimana tidak hanya dinilai dari produk yang ditawarkan, tetapi kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai penunjang untuk kinerja dan keberlangsungan perusahaan adalah kepuasan kerja.

PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) merupakan salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengembangkan misi pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan kelapa sawit sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di Sumatera Barat. PT Usaha Sawit Mandiri (USM) perusahaan minyak kelapa sawit yang memiliki misi untuk mewujudkan potensi penuh dari minyak kelapa sawit di Jorong Simpang Kecamatan Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat dan mulai beroperasi pada 8 Mei 2015 yang memiliki kantor pusat di Pekanbaru, saat ini memiliki 89 karyawan yang menjalankan berbagai perannya dalam perusahaan. Dengan luas perkebunan yang membentang luas dan potensi alam yang melimpah, perusahaan ini tidak hanya fokus pada produksi minyak sawit berkualitas tinggi, namun juga pada kepuasan kerja yang di dapat oleh para pekerjanya.

Sebuah perusahaan yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan

sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai-nilai penting yang ada dipekerjaan.(Saputra, 2021)

Menurut Fattah (dalam 2017) kepuasan kerja adalah semakin banyak aspek- aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan harapan individu pada organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya jika semakin sedikit aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan harapan individu dalam perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. (Fardah & Ayuningtias, 2020)

Menurut hasil observasi yang peneliti lakukan di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman peneliti mendapatkan data mengenai kepuasan kerja yang diperoleh karyawan pada tahun 2023, seperti terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 1
Daftar Gaji Karyawan PT.Usaha Sawit Mandiri (USM) Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok Satuan	Lembur/ Jam	Tunjangan (kemalangan, pernikahan, dan kelahiran)
1	89	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	
2	80	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	
3	89	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	
4	87	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	Rp. 500.000
5	87	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	Rp. 500.000
6	86	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	Rp. 500.000

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok Satuan	Lembur/ Jam	Tunjangan (kemalangan, pernikahan, dan kelahiran)
7	87	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	Rp. 1.500.000
8	88	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	
9	89	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	
10	92	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	
11	88	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	Rp. 500.000
12	87	Rp. 2.742.476	Rp. 15.852	Rp. 1.000.000

Sumber : PT.Usaha Sawit Mandiri, Tahun 2023

Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu memperhatikan aspek tingkat gaji. Pada tahun 2023 jumlah karyawan pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan, hal tersebut mempengaruhi gaji yang diperoleh karyawan. Fluktuasi jumlah karyawan akibat berbagai faktor seperti musim panen, perpindahan pekerja, *resign*, kebijakan perusahaan atau hal lainnya. Perubahan ini, baik peningkatan maupun penurunan jumlah karyawan, dapat berdampak signifikan terhadap dinamika kerja, memicu konflik, dan meningkatkan tingkat stres di lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah banyaknya karyawan ditempat kerja yang dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya konflik. Semakin banyak manusia, semakin besar pula pertentangan atau

perbedaan pendapat yang timbul termasuk pada perusahaan industri kelapa sawit ini. Konflik bisa terjadi antara karyawan, atasan maupun lingkungan sosial. Konflik diperusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik dalam kegiatan perusahaan timbul karena adanya pertentangan pada tugas yang dikerjakan tentu memunculkan konflik kerja dan kelelahan emosional dalam diri seorang karyawan yang mempunyai konsekuensi atau pemicu dari stres kerja. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif.

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha menghindari konflik kerja agar tercipta situasi kondusif, agar karyawan senang bekerja tanpa pergesekan, dapat menyelesaikan kerjaan dengan baik, maka didapati hasil kerja optimal dan pada akhirnya akan mengurangi stres kerja pada diri karyawan. Kepuasan kerja memiliki eksistensi untuk masa depan tergantung pada kualitas dan hasil kerja dari karyawan tersebut, maka perusahaan harus melakukan hal-hal yang dapat menambah kepuasan kerja, dilakukan terencana dan berkelanjutan. **(Ekonomi et al., 2023)**

Konflik yang berakhir pada pencapaian tujuan dapat diawali disebabkan oleh dampak konflik terhadap kepuasan kerja para anggota perusahaan itu

sendiri. Seriusnya dari munculnya konflik selayaknya dapat dipahami oleh para pihak-pihak yang berkonflik dan pimpinan perusahaan dan dapat diselesaikan dengan mengutamakan kepentingan bersama agar tidak menimbulkan dampak buruk bagi kepuasan kerja. **(Desanti et al., 2020)**

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat ditemukan keluhan yang menyebabkan stres pada pekerja. Hal ini terjadi karena pembagian kerja yang tidak pas atau pekerjaan yang berat di antara karyawan serta sifat-sifat pekerja yang tampak diperhitungkan dalam pendekatan mereka terhadap tugas mereka. Karena pekerja *shift* malam harus bekerja penuh, mereka mengalami kelelahan keesokan harinya. Beberapa mengklaim bahwa hubungan kurang baik karyawan dengan rekan kerja berkontribusi terhadap stres di tempat kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Apabila penyesuaian diri gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan diluar diri seseorang. Stres pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. **(Rivaldo et al., 2021)**

Beberapa pemicu stres adalah ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan atau timbulnya ketidakcocokan atau kesalahpahaman yang terjadi antar karyawan, hal ini menjadi suatu pemicu timbulnya stres kerja.**(Rivaldo et al., 2021)**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena berkontribusi kepada kedinamisan kepuasan kerja. Menurut Robbins (dalam 2015) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.**(Jasmine & Edalmen, 2020)**

Menurut Afandi (dalam 2018) menyatakan lingkungan kerja adalah apa yang ada di tempat kerja seseorang yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas seperti mengontrol suhu, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai.**(Irma Muhammad, 2020)**

Fenomena terkait keterlibatan kerja pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat yaitu Adanya perbedaan status sosial dan ekonomi antara pekerja menjadi sumber konflik. Beban Kerja Tinggi dan Jam Kerja Panjang menyebabkan karyawan merasa

tertekan, stres, dan kelelahan mental. Konflik dan stres kerja memiliki hubungan yang saling berpengaruh di lingkungan kerja. Konflik dapat menjadi sumber stres, dan stres yang berkepanjangan dapat memicu konflik baru. Kedua faktor ini secara bersama-sama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat dengan memberi judul : **Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya konflik antara karyawan, baik antar individu maupun antar tim di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
2. Tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja, tekanan dari atasan, atau ketidakpastian pekerjaan di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

3. Kepuasan kerja yang masih rendah akibat adanya konflik atau tekanan kerja pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
4. Lingkungan Kerja masih kurang nyaman pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
5. Kemampuan kerja yang kurang optimal pada karyawan PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
6. Disiplin kerja karyawan masih rendah disinyari oleh tingginya stres kerjakaryawan di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
7. Proses pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan belum optimal di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
8. Rendahnya kesadaran karyawan tentang suasana atau kondisi PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan pada di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

10. Hasil produksi yang mengalami penurunan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti di fokuskan untuk menganalisis: Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
2. Apakah pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
3. Apakah pengaruh Konflik terhadap Lingkungan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?

4. Apakah pengaruh Stres Kerja terhadap Lingkungan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
5. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
6. Apakah pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?
7. Apakah pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.

3. Pengaruh Konflik terhadap Lingkungan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Lingkungan di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
6. Pengaruh Konflik, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat.
7. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja di PT. Usaha Sawit Mandiri (USM) Jorong Simpang Kec. Koto Balingka Kab. Pasaman Barat

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh

Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta sebagai masukan atau referensi bagi pengembangan ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

3. Bagi Perusahaan/instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada perusahaan/instansi yang berkaitan dengan Konflik dan Stres Kerja bagi seorang atasan maupun bawahan agar mereka dapat meningkatkan hasil kerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan seperti yang diinginkan.