

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dimana majunya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Tantangan yang dihadapi perusahaan pada masa sekarang dan dimasa akan datang adalah bagaimana menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, inovatif dan memiliki kreativitas tinggi. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena merupakan sumber yang mengendalikan perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan dengan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar mampu memadukan pengetahuan dan ketrampilan sehingga memiliki daya saing yang tinggi, sehingga kinerja dari sumber daya manusia tersebut tinggi. Kinerja yang baik merupakan perwujudan dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat rasa puas atau senang terhadap pekerjaannya atau profesinya.

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja [1]. Ketika seseorang karyawan meraih kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan berupaya dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya, membantu sesama rekan kerja, dan menghindari konflik-konflik yang tidak perlu dan bersedia mentolerir gangguan dan kerugian-kerugian yang berkaitan dengan pekerjaan yang tidak tetap.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah faktor psikologis meliputi minat, nyaman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, kompetensi dan keterampilan, faktor sosial meliputi interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik meliputi pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, sirkulasi udara dan sebagainya[2]. Faktor finansial meliputi sistem dan besarnya gaji (kompensasi), fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi adalah sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi [2].

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan [3].

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis[2].

Linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya [4].

Berdasarkan konsep dan berbagai penelitian yang dilakukan, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi[5]. Sementara itu, hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja[6].

Semakin geliat dan bertambah pesatnya jumlah perusahaan industri di Indonesia dari tahun ke tahun, maka keberadaan dari investasi sebagai salah satu instrumen pembangunan nasional semakin vital dan tak tergantikan. Industri Karet yang diolah menjadi Produksi Ban dan Lain-lain memegang peran penting dalam perekonomian nasional yaitu sebagai komoditi andalan ekspor non migas Indonesia penghasil devisa negara di luar minyak dan gas.

Karet merupakan komoditas perkebunan Indonesia yang memiliki pangsa produksi tinggi dengan menempati posisi kedua setelah komoditas sawit. Jumlah produksi tanaman karet pada tahun 2014 adalah sebesar 3.153,19 ribu ton, sedangkan posisi pertama ditempati oleh tanaman kelapa sawit dengan total

produksi sebesar 29.344,48 ribu ton dan tanaman kelapa menempati posisi ketiga dengan total produksi sebesar 3.031,31 ton(Lampiran 1). Produksi karet alam terbesar di Indonesia pada tahun 2014 berasal dari Provinsi Sumatera Selatan dengan produksi sebesar 900,77 ribu ton, Provinsi Sumatera Utara 444,54 ribu ton, Provinsi Riau 315,79 ribu ton sementara itu Provinsi Sumatera Barat hanya berada pada urutan ke 8 dengan produksi sebesar 116,42 ribu ton setelah Provinsi Jambi 260.30 ribu ton,Provinsi Kalimantan Barat 232.27 ribu ton, Provinsi Kalimantan Tengah 212.00 ribu ton dan Provinsi Kalimantan Selatan 167.98 ribu ton (Lampiran 2).Berdasarkan data Gapkindo 2014, Amerika Serikat merupakan pasar karet terbesar bagi Indonesia dengan membeli 597.848 ton dari total ekspor karet Indonesia, diikuti oleh Jepang 409.024 ton, China 367.033 ton dan India 195.811 ton yang masing-masing mengimpor dari total ekspor karet Indonesia(Lampiran 3). Total nilai ekspor komoditi karet remah Indonesia pada tahun 2014 sebesar US\$4.741.574.177(Lampiran 4).

Jenis produk ekspor karet Indonesia pada tahun 1969 didominasi oleh sit asap (Ribed Smoke Sheet-RSS), tetapi sepuluh tahun kemudian didominasi oleh jenis karet spesifikasi teknis (Standart Indonesian Rubber-SIR). Berdasarkan data (Gapkindo,2015), ekspor produk RSS Indonesia tahun 2014 mencapai 68.307 ton atau 2,60 % dari total ekspor karet alam Indonesia dan ekspor produk SIR Indonesia mencapai 2.549.733 ton atau 91,55% dari total ekspor karet alam Indonesia (Lampiran 4).Besarnya peluang bisnis komoditi karet membuat pasar

persaingan diantara perusahaan perkebunan besar semakin ketat dan kompetitif. Semua perusahaan, termasuk perusahaan yang menjadikan karet sebagai bahan baku utama industri memerlukan sistem penjaminan mutu. Semakin tinggi persaingan antar negara produsen maka semakin tinggi tuntutan konsumen akan mutu produk yang konsisten dan bebas kontaminasi.

PT.Lembah Karet merupakan salah satu perusahaan industri pengolahan karet alam menjadi karet remah (crumb rubber) yang memproduksi Crumb Rubber SIR20 dengan orientasi ekspor 95 %. Negara tujuan ekspor terbesaryaitu Amerika Serikat, selanjutnya Kanada dan China. Jumlah produksi dan penjualan yang dihasilkan oleh PT.Lembah Karet dalam 5 tahun terakhir yaitu produksi 140.899 ton dan total ekspor 141.077 dengan lisensi kapasitas pertahun (licenced capacity per year) 32.000 ton

PT.Lembah Karet terdapat permasalahan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat keluarnya karyawan, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.2 berikut ini:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Turn Over Karyawan PT.Lembah Karet Tahun 2017-2019**

No \	Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Turn Over
1	2017	93	12	10	95	10 %
2	2018	91	11	12	90	13 %
3	2019	91	10	13	88	14 %

Sumber: PT. Lembah Karet

Dari tabel 1.1 di atas Pada tahun 2017 jumlah *turn over* pada PT. Lembah Karet sebanyak 10 %, sedangkan pada tahun 2018 jumlah *turn over* pada PT.

Lembah Karet 13%, dan Pada Tahun 2019 jumlah *turn over* pada PT. Lembah Karet sebanyak 14%. Oleh karena itu terealisasi *turn over* dari karyawan PT. Lembah Karet tinggi disinyalir disebabkan oleh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja PT. Lembah Karet Padang.

Dari Hasil Wawancara Pada kompensasi Lembah Karet Padang, bahwa Penghargaan masih kurang kepada karyawan. Dalam ini membuat karyawan lebih banyak tidak konsisten dalam bekerja.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Pada Lembah Karet Padang kompetensi karyawan sangat kurang karena tidak ada perhatian dari pimpinan berupa reward atau yang lainnya.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Absensi di PT. Lembah Karet Padang sangat buruk, karena banyak karyawan yang absen dalam satu hari, karena itu pimpinan memberikan sanksi berupa SP (Surat Peringatan).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya airconditioner(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Dalam lingkungan kerja PT. Lembah Karet Padang sangat tidak

kondusif karena sangat jauh dengan rumah karyawan. Oleh karena itu, sering mengakibatkan karyawan sering terlambat masuk kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka dipandang perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kajian studi ditemukan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya minat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
2. Masih Kurangnya Disiplin kerja karyawan di PT. Lembah Karet
3. Lingkungan Kerja Masih sangat tidak Kondusif.
4. Rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan di PT. lembah karet
5. Kompensasi yang diterima karyawan belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan Karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja yang ada diperusahaan.
6. Keterampilan karyawan belum optimal dalam bekerja.
7. Adanya sikap karyawan yang kurang baik saat menyelesaikan pekerjaan.
8. Tidak terjalinnya hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
9. Waktu istirahat yang disediakan bagi karyawan belum mencukupi.

10. Perlengkapan kerja yang belum lengkap menghambat pekerjaan karyawan
11. Sirkulasi udara di dalam ruangan tidak begitu baik sehingga karyawan merasa pengab saat bekerja
12. Belum tersedianya fasilitas yang memadai bagi karyawan
13. Sulitnya karyawan mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Seperti yang telah diuraikan di atas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Akan tetapi, dari banyak faktor tersebut dalam penelitian ini hanya akan difokuskan pada variabel kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Jadi PT. Lembah Karet padang dengan jumlah karyawan 93 pada tahun 2019 terdiri dari karyawan non staf dan karyawan staf. Dengan itu di batasi sampel nya menjadi 60 orang karyawan yang terdapat di PT. Lembah Karet Padang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi pada kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama pada kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
3. Mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang
4. Mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.
5. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama pada kepuasan kerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

#### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu Ekonomi, khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan informasi tentang pengaruh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan dalam bekerja di PT. Lembah Karet Padang.
  - b. Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi PT. Lembah Karet Padang, sehingga perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya kepuasan kerja pada karyawan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemikiran mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PENELITIAN TERDAHULU**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis [2]. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya [7]. Kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja[8].

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya[9]. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya[10].

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya [11]. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan [12].