

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, bahkan sangat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Menurut **(Riyanto, Setyo, Adi Sutrisno, 2017)** sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai pengemudi dan mengendalikan kegiatan organisasi. Dalam realita yang ada karyawan dan perusahaan adalah dua buah aspek yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena keduanya sangat berkaitan dalam menjalankan suatu proses di mana keduanya ada di dalamnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya agar tercipta sumber daya manusia yang handal, kompeten dan profesional.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan harus mampu memotivasi sumber daya manusia tersebut agar dapat bekerja secara maksimal. Menurut **(Supartha & Sintaasih, 2017)** Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Dalam lingkup organisasi, Motivasi kerja (*work motivation*) merupakan tekanan psikologis dalam diri seorang yang menentukan arah perilakunya dalam organisasi, tingkat usahanya, maupun tingkat ketahanannya dalam menghadapi hambatan- hambatan. Jika karyawan diberikan imbalan (*reward*) yang memadai seperti bonus, penghargaan,

cuti dan sebagainya maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan memberikan hasil kerja yang yang baik.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan jika menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan hubungan kerja yang menguntungkan bagi perusahaan dan bagi tenaga kerja atau karyawan. Karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan, sedangkan pihak perusahaan memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan kemampuan kerja yang disumbangkan oleh karyawan. Dengan kata lain perusahaan harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara hasil dari tenaga kerja karyawan terhadap imbalan yang akan diterima oleh karyawan.

Menurut **(D. Hasibuan & Hendry, 2020)** kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Kesejahteraan karyawan adalah suatu usaha perusahaan sebagai balas jasa pelengkap berupa uang dan tunjangan ataupun penghargaan baik secara langsung maupun tidak langsung berdasarkan kebijaksanaan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawannya dan memperbaiki kondisi baik secara fisik maupun mental karyawannya.

Menurut Diener dalam **(D. Hasibuan & Hendry, 2020)** dalam melihat kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*), kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan

memasukkan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis. Pemberian kesejahteraan akan tercipta sebuah ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.

Selain dari pemberian program kesejahteraan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, motivasi dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Salah satu faktor eksternal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh seorang manajer dalam memelihara sumber daya manusianya, yaitu dengan cara menyediakan dan mengupayakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karena di situlah seorang pegawai menghabiskan waktu kerjanya setiap hari, maka dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

(Kasmir, 2016) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja ialah suasana kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat berbentuk ruang kerja dan tata letak, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerjanya. Apabila lingkungan kerja dengan suasana yang santai dan nyaman dapat menciptakan iklim kerja yang baik serta dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena bekerja tanpa gangguan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menganggap

pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja.

Menurut pendapat (**Malik, 2017**) kepuasan kerja adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan maka karyawan merasa puas dan sebaliknya.

Dalam penelitian (**Fitriana, 2020**) yang berjudul Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan Studi Pada PT. PP Persero Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan ekonomis dan fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kesejahteraan ekonomis dan fasilitatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam penelitian (**T. Hasibuan et al., 2018**) yang berjudul Pengaruh Kesejahteraan Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Timur

Jaya *Coldstorage* Medan. Hasil penelitian menunjukkan kesejahteraan dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dalam penelitian (**Sumayku, 2017**) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi terciptanya motivasi kerja PT. BPR Prisma Dana Manado secara optimal, nilai R (korelasi) yang dihasilkan, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan positif yang artinya adalah kemampuan variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja di PT. BPR Prisma Dana Manado sangat besar. Serta terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado.

Dalam penelitian (**Dino, 2019**) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Jambi. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan.

PT. Agro Muko Talang Petai Estate berada di desa Talang Petai Kecamatan V Koto kabupaten Mukomuko. perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas tanah perkebunan 2.546.37 Ha HGU. Tanaman kelapa sawit merupakan komoditi perkebunan yang saat ini banyak diminati oleh sebagian masyarakat Indonesia salah satunya pada Kabupaten Mukomuko yaitu

PT. Agro Muko Talang Petai Estate, Tandan Buah Segar (TBS) perusahaan ini dijual pada pabrik sawit yang ada di Penarik Kabupaten Mukomuko. Dilihat dari luasnya lahan perkebunan tentu memiliki jumlah SDM yang banyak sehingga perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengatur dan mengarahkan Sumber Daya Manusia nya agar mampu mencapai tujuan perusahaan. Berikut tabel data absensi karyawan PT. Agro Muko Talang Petai Estate Periode Januari-November 2021 untuk menilai motivasi kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Agro Muko Talang Petai Estate
Periode Januari-November 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Hadir (HK)	Alpha (HK)	Izin (HK)	Sakit (HK)
Januari	332	7408	142	644	106
Februari	323	6913	164	270	82
Maret	359	8485	290	463	96
April	363	8294	364	333	84
Mei	354	6229	367	789	49
Juni	348	8357	279	314	98
Juli	352	8123	232	278	167
Agustus	352	8478	236	308	130
September	350	8486	239	266	109
Oktober	347	7674	255	276	123
November	345	7862	280	388	95

Sumber: PT. Agro Muko Talang Petai Estate

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat jumlah karyawan, hadir, alpha, izin, sakit terjadi naik turun kecuali pada bulan Agustus-November terjadi penurunan jumlah karyawan serta secara berturut turut juga mengalami kenaikan karyawan yang alpha, izin, sakit kecuali daftar karyawan sakit di bulan November terjadi penurunan. Dimana untuk bulan Januari jumlah karyawan 332 orang, hadir

748, alpha 142, izin 644, sakit 106. Bulan Februari jumlah karyawan 323 orang, hadir 6913, alpha 167, izin 270, sakit 106. Bulan Maret jumlah karyawan 359, hadir 8485, alpha 290, izin 463, sakit 96. Bulan April jumlah karyawan 363, hadir 8294, alpha 364, izin 333, sakit 84. Bulan Mei jumlah karyawan 354 orang, hadir 6229, alpha 367, izin 789, sakit 49. Bulan Juni jumlah karyawan 348, hadir 8357, alpha 279, izin 314, sakit 98. Bulan Juli jumlah karyawan 352, hadir 8123, alpha 232, izin 278, sakit 167. Bulan Agustus jumlah karyawan 352 orang, hadir 8478, alpha 236, izin 308, sakit 130. Bulan September jumlah karyawan 347 orang, hadir 7674, alpha 255, izin 276, sakit 123. Bulan November jumlah karyawan 345 orang, hadir 7862, alpha 280, izin 388, sakit 95.

Maka dapat disimpulkan menurunnya angka jumlah karyawan, serta terjadinya kenaikan jumlah karyawan yang alpha, izin dan sakit walaupun dengan alasan yang berbeda-beda. Hal ini di insinyalir di sebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja serta kurangnya tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaannya sehingga bisa saja disebabkan kurangnya kesejahteraan karyawan dan kurang nyamannya lingkungan kerja karyawan. Untuk itu penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk di lakukannya penelitian dengan judul **“PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AGRO MUKO TALANG PETAI ESTATE”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Program kesejahteraan karyawan belum terlaksana dengan baik sehingga kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Sering terjadi keterlambatan tanggal dalam pemberian upah/gaji karyawan.
3. Lingkungan kerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan sehingga kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
5. Susahnya akses jalan membuat karyawan memiliki kendala saat bekerja.
6. Kurangnya kepuasan karyawan terhadap program kesejahteraan perusahaan.
7. Kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja.
8. Masih ada karyawan yang tidak berada di dalam kantor saat jam kerja sedang berlangsung yang disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan untuk bekerja.
9. Kurangnya motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
10. Kepuasan karyawan masih rendah dalam pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan luasnya ruang lingkup penelitian maka penelitian ini dibatasi pada variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y), variabel independen program kesejahteraan karyawan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) serta variabel intervening yaitu kepuasan kerja karyawan (Z). Sedangkan batasan pada objek peneliti fokus pada karyawan PT. Agro Muko Talang Petai Estate. Batasan masalah ini

bertujuan agar peneliti bisa memfokuskan penelitian pada variabel tersebut agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih fokus sehingga terhindar dari penyimpangan hasil karena permasalahan yang melebar.

Penelitian ini berjudul pengaruh program kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada pt. agro muko talang petai estate.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?
3. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?
6. Bagaimana pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?

7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian berdasarkan perumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate.
3. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate.
6. Untuk mengetahui pengaruh program kesejahteraan karyawan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Agro Muko Talang Petai Estate?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dan berguna bagi pengetahuan tentang program kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh program kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening pada pt. agro muko talang petai estate.
- b. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada konsentrasi MSDM dapat mengetahui mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.
- c. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat di jadikan acuan untuk memotivasi karyawan dan untuk menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan serta diharapkan bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.