

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan perusahaan mengalami pergeseran seiring dengan berjalannya waktu dan perkembangan zaman. Dan tidak lepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam organisasi, karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor pelaku dari semua kegiatan yang ada dalam semua organisasi. Sumber daya manusia yang sangat penting dan sangat menentukan, karena jika tidak ada sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Ghomes, 1995:2). Dalam hal ini, karyawan menjadi kekayaan tersendiri dalam organisasi, mereka menjadi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapai tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan (Hasibuan. 2006:202).

Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga pekerjaan memiliki sense of belongin kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga pekerjaan tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih focus dan memiliki pencapaian yang berkualitas.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang

menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan.

Banyak pendapat-pendapat tentang tingkat atau tolak ukur tingkat kepuasan kerja sehingga hal ini tersebut menjadi lebih objektif. Karena tingkat kepuasan suatu individu berbeda-beda. Sulit untuk memuaskan semua orang sehingga semua hanya dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Untuk menciptakan lingkungan yang produktif memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercapai dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hubungan antara pekerja di dalam lingkungan kerja dan instrument-instrumen yang terdipekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja. apat di dalamnya menjadi bagian dalam pekerjaan itu sendiri. Manajemen dapat menentukan bagaimana untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan menciptakan kepuasan kerja untuk mereka. Hal tersebut difokuskan kepada motivasi personal dan infrastruktur dari lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi di dalamnya berjalan lancar, maka kinerja yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Seharusnya lingkungan kerja memberi rasa nyaman dan puas. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman, dipenuhi dengan kekacauan dan persaingan tidak sehat, maka akan tercipta kejenuhan dari para karyawan. Fenomena yang terjadi diperusahaan tersebut dikarenakan karyawan kurang terpenuhi lingkungan fisik seperti: tidak adanya ruang rapat. Oleh sebab itu lingkungan kerja segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik yang langsung atau tidak langsung dan dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Sedarmayanti 2007:17).

Pada hakekatnya setiap orang, kelompok dan organisasi mempunyai tanggung jawab sosial (*social responsibility*) pada lingkungannya. Tanggung jawab sosial seseorang atau organisasi adalah etika dan kemampuan berbuat baik pada lingkungan hidup berdasarkan aturan, nilai dan kebutuhan masyarakat. Sementara dalam konteks perusahaan, tanggung jawab sosial itu disebut tanggung jawab social perusahaan *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Empat tahun belakangan ini *Corporate Social Responsibility* atau CSR memang sedang menjadi *trend* di Indonesia. Banyak orang berbicara tentang CSR dan semuanya bagus serta perusahaan yang melakukan *corporate social responsibility* (CSR) semakin banyak. Namun upaya sosialisasi harus terus dilakukan agar lebih banyak perusahaan menyadari dan memahami pentingnya CSR. Memang diakui, di satu sisi sektor industri atau korporasi skala besar telah mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan

ekonomi nasional, tetapi di sisi lain eksploitasi sumber-sumber daya alam oleh sektor industri seringkali menyebabkan terjadinya degradasi lingkungan yang parah.

Seberapa penting CSR bagi perusahaan tetap menjadi wacana dalam praktis bisnis, pro dan kontra ini tidak bisa dilepaskan dari fenomena perbenturan kepentingan antara pencapaian profit dengan pencapaian tujuan sosial. Jika diperhatikan, masyarakat sekarang hidup dalam kondisi yang dipenuhi beragam informasi dari berbagai bidang, serta dibekali kecanggihan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pola seperti ini mendorong terbentuknya cara pikir, gaya hidup, dan tuntutan masyarakat yang lebih tajam. CSR dapat diartikan sebagai komitmen industri untuk mempertanggung-jawabkan dampak operasi dalam dimensi sosial, serta menjaga agar dampak tersebut menyumbang manfaat kepada masyarakat dan perusahaannya. Melaksanakan CSR secara konsisten dalam jangka panjang akan menumbuhkan rasa masyarakat terhadap kehadiran perusahaan.

Internal CSR adalah kegiatan-kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan terhadap pihak-pihak didalam perusahaan. Internal yang dimaksud dalam hal ini adalah karyawan. Pelaksanaan tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) tidak hanya membawa konsekuensi logis terhadap baik tidaknya citra perusahaan di masyarakat. Pelaksanaan CSR juga berperan dalam peningkatan kinerja dan sumber daya perusahaan yang semakin baik dari sebelumnya. Dalam hal ini kesejahteraan hidup para karyawannya. Pelaksanaan CSR yang tepat adalah mengutamakan lingkungan internal perusahaan terlebih dahulu. Kesejahteraan kehidupan karyawan penting untuk menjaga kualitas kinerja dan sumber daya perusahaan. Bentuk tanggung jawab sosial yang diberikan di lingkungan internal perusahaan. Kedalam, tanggungjawab ini diarahkan kepada pemegang saham dalam bentuk profitabilitas dan pertumbuhan. Seperti diketahui pemegang saham telah

menginvestasikan sumber daya yang dimilikinya guna mendukung berbagai aktivitas operasional perusahaan, dan oleh karenanya mereka akan mengharapkan profitabilitas yang optimal serta pertumbuhan perusahaan sehingga kesejahteraan mereka dimasa depan juga akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu perusahaan harus berjuang keras agar memperoleh laba yang optimal dalam jangka panjang serta senantiasa mencari peluang bagi pertumbuhan dimasa depan.

Disamping kepada pemegang saham, tanggung jawab sosial kedalam atau internal juga diarahkan kepada karyawan, Karena hanya dengan kerja keras, kontribusi, serta pengorbanan merekalah perusahaan dapat menjalankan berbagai aktivitas serta meraih kesuksesan. Tentu saja hubungan antara perusahaan dengan karyawan ini harus didasarkan pada prinsip hubungan yang saling menguntungkan (*mutually beneficial*). Artinya perusahaan harus memberikan prinsip-prinsip keadilan, namun dipihak lain karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan perusahaan.

PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai adalah bagian dari perusahaan besar yakni anak perusahaan dari BGA Group (Bumitama Gunajaya Agro) yang berpusat di Jakarta. PT Rohul Sawit Industri adalah pabrik pengolahan kelapa sawit berkapasitas 45 ton/jam. PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai merupakan perusahaan yang bergerak dalam proses perkebunan kelapa sawit, dengan hasil produksi akhir berupa buah sawit mentah kemudian dijual sendiri kepada suplayer yang mengelola sawit mentah menjadi CPO.

PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai merupakan salah satu perusahaan pabrik pengolahan sawit yang telah melaksanakan program CSR internal. Kegiatan-

kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap (CSR internal) perusahaan adalah :

1. Program Prumahan.

Yaitu menyediakan beberapa komplek perumahan yang ada dilokasi, beroperasinya perumahan ini bertujuan untuk memberikan kehidupan yang layak bagi karyawan yang bekerja di PT. RSI.

2. Program Sembako

Yaitu program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam rasa bentuk peduli terhadap karyawan yang sudah bekerja keras, bentuk sembako seperti beras, susu, gula dan suplemen yang diberikan setiap satu bulan satu kali.

3. Yaitu dalam hal ini karyawan yang berprestasi diberikan apresiasi dalam bentuk wisata.

4. Pelayanan kesehatan.

Yaitu dalam hal ini karyawan dan keluarganya diberikan bantuan pelayanan dan jaminan kesehatan.

Sejak berdirinya PT. Rohul Sawit Industri (RSI) , kehidupan warga sekita mendapat warna baru. Beberapa warga mendapatkan kesempatan bekerja sebagai karyawan pada perusahaan ini. PT. Rohul Sawit Industri (RSI) menyadari bahwa tanggung jawab sosial perusahaan merupakan program yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan.

Tabel .1.1

Tabel Tanggung Jawab dan Fungsi Setiap Devisi Yang Ada di PT. Rohul Sawit

Industri (RSI)

NO	Nama Bagian/Devisi	Jumlah Karyawan	Fungsi Bagian/Devisi
1	Bagian Kantor	18 Orang	Berfungsi sebagai pencatatan atau administrasi di perusahaan.
2	Bagian Engineering	21 Orang	Bertanggung jawab mengenai seluruh operasional yang bergerak di dalam perusahaan.
3	Bagian Civil	8 Orang	Berfungsi mengawasi secara keseluruhan aktivitas yang ada di PT.RSI
4	Bagian Proses (pengolahan)	90 Orang	Bertanggung jawab sebagai penimbangan buah sawit sampai pengolahan sawit di pabrik.
5	Bagian Traksi	24 Orang	Bertanggung jawab atas semua kegiatan sebagai perawatan, pemupukan, dan pemanenan buah kelapa sawit
6	Bagian Sortasi	26 Orang	Berfungsi sebagai penyortiran tandan buah segar sesuai dengan kriteria dan standar grading yang dilakukan.,
7	Bagian Laboratorium	6 Orang	Berfungsi menghitung, menganalisa dan memeriksa kualitas CPO
8	Security	11 Orang	Bertanggung jawab mengamankan dan ketertiban di lingkungan /kawasan kerja.
	Jumlah	204 Orang	

Sumber : Personalia PT. Rohul Sawit Industri(RSI), 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling banyak berada pada bagian prosesan (pengolahan) sebanyak 90 orang karyawan yang bertanggung jawab

mengenai pengolahan sawit di pabrik, sedangkan yang paling sedikit adalah bagian labor yaitu 6 orang karyawan yang berfungsi menghitung dan memeriksakualitas CPO di PT. Rohul Sawit Industri (RSI).

Keberhasilan PT. Rohul Sawit Industri (RSI) dalam mencapai tujuan terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam mencapai tujuan perusahaan tapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan PT.Rohul Sawit Industri (RSI) serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaannya. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan PT.Rohul Sawit Industri (RSI) diharapkan member imbalan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan.

Pelaksanaan CSR juga berperan dalam meningkatkan kinerja dan sumber daya perusahaan agar lebih baik dari sebelumnya. Saat ini sejumlah perusahaan menilai bahwa pelaksanaan CSR Internal adalah bagian dari peran sosial yang dijalankan perusahaan. Melalui implementasi CSR Internal diharapkan karyawan dapat merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Program *Corporate Social Responsibility* Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: Apakah Program *Corporate Social Responsibility* Internal dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang dilakukan pada PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

13.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh program *Corporate Social Responsibility* internal terhadap kepuasan karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh program *Corporate Social Responsibility* internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dalam usaha meningkatkan kepuasan karyawan, melalui program *Corporate Social Responsibility* dan lingkungan kerja .

- b. Bagi Peneliti



Untuk menambah pengetahuan dan sebagai sarana aplikasi terhadap ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *Corporate Social Responsibility* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya mengenai *Corporate Social Responsibility* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

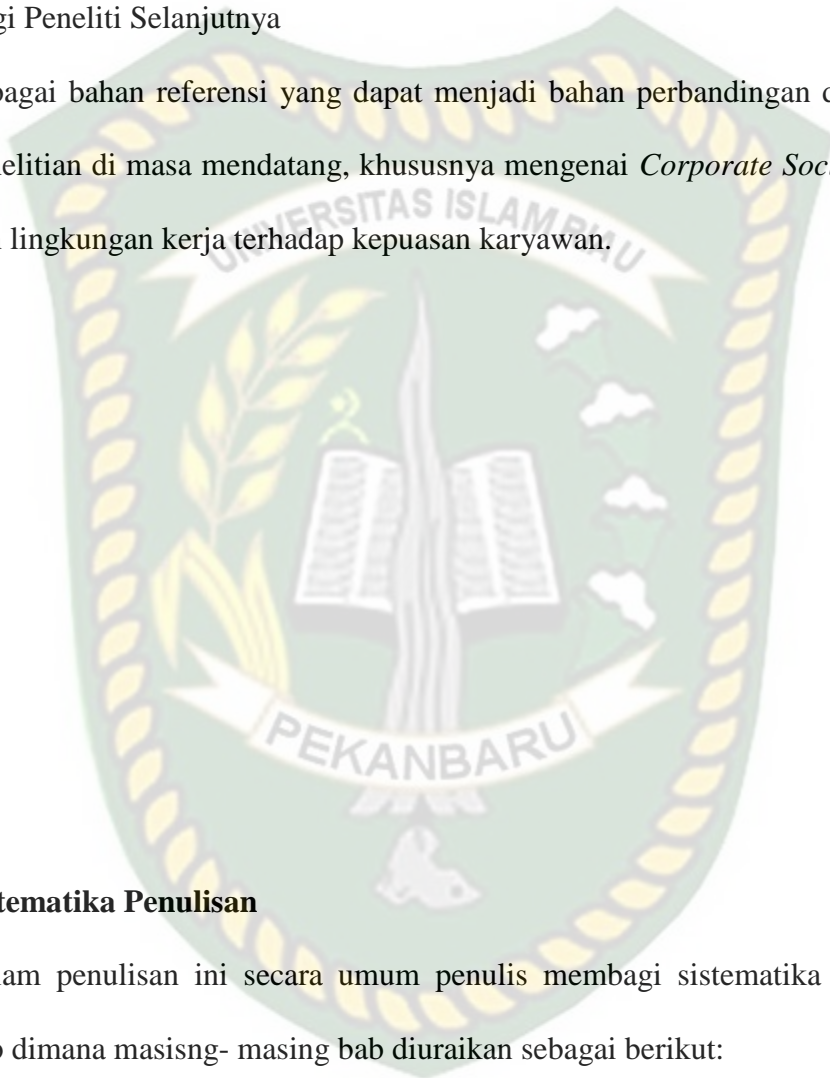
1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam enam bab dimana masing- masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS



Pada bab ini menguraikan konsep- konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang relevan dan hipotesis.

BAB II : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai, struktur organisasi, aktifitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Pengaruh Program Corporate Social Responsibility (CSR) Internal dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rohul Sawit Industri (RSI) PKS-Sukadamai.*

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran dari hasil dan pembahasan penelitian.