

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini dengan adanya perubahan lingkungan eksternal organisasi mengakibatkan persaingan yang kompetitif sehingga menghendaki penerapan kebijakan yang tepat agar mampu mencapai efektivitas di organisasi. tidak dapat di pungkiri bahwa pemberian fasilitas kepada karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk memotivasi dan menumbuhkan loyalitas serta semangat kerja karyawan.

Dalam mengatasi setiap permasalahan yang timbul di perusahaan maka dibutuhkan tenaga kerja yang melakukan kinerjanya secara maksimal agar hasil yang didapat maksimal. ini berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan, karena keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan. perusahaan/organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Agar tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil maka di perlukannya pencapaian kepuasan kerja di dalam diri karyawan, kepuasan

inilah yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik di perusahaan tersebut.

Menurut suwatno yang di kutip oleh suparno eko widodo (2015:169), kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologi yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Berarti kepuasan kerja merupakan hal-hal yang dapat menyenangkan atau perasaan positif yang merupakan akibat dari penghargaan terhadap pekerjaan seseorang. Tingkah laku karyawan yang malas menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerjadan pelanggaran disiplin yang lainnya, tetapi tingkah laku karyawan yang puas lebih menguntungkan bagi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya, gaji tepat pada waktunya, adanya tunjangan-tunjangan yang sesuai, adanya kesempatan pengembangan karir, berkomunikasi dalam pengambilan keputusan, member promosi kerja, tindakan korektif yang di lakukan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi sarana dan prasarana kerja,adanya saling kerja sama antar karyawan dan ketentraman dalam bekerja. Kepuasan kerja juga di tentukan oleh faktor pegawai/individu yang berhubungan dengan kecerdasan (iq) kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian emosi,cara berfikir, persepsi dan sikap kerja, dan faktor pekerjaan seperti struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan

hubungan kerja. Faktor-faktor inilah yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan atau bahkan bisa menjadi hambatan bagi perusahaan, jadi hal ini harus menjadi perhatian dan pertimbangan bagi perusahaan

Dari uraian di atas kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila kepuasan kerja di nilai rendah maka akan mengakibatkan kondisi yang buruk bagi perusahaan tersebut. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh para manajer, karena hal ini dapat berdampak positif dengan pekerjaan yang akan di lakukan, kepuasan kerja berkaitan langsung dengan motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawannya.

Dalam buku suparno eko widodo(2015:187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Jadi dapat di simpulkan bahwa semakin besar motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka maka kepuasan kerja akan semakin besar juga dan ini akan berkaitan langsung dengan rasa nyaman dan sejahtera dalam situasi bekerja secara psikologis untuk menaikkan tingkat turn over perusahaan karena karyawan merasa nyaman untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur adalah salah satu perusahaan yang bergerak di sector perkebunan. Produk dari industri perkebunan ini adalah kelapa sawit, dalam kegiatan usahanya perusahaan ini mengelola sawit dalam bentuk tandan buah segar (tbs) menjadi *crout palm*

oil(cpo). PT. Tasma puja kebun sei kuamang ini mempekerjakan orang-orang yang professional di bidangnya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan tak lupa pula perusahaan ini sangat mementingkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Berikut dapat kita lihat jumlah karyawan bagian kantor pada PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur menurut bagian-bagiannya.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan serta bagiannya pada PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur

Unit kerja/bagian	Jumlah (orang)
Bagian tata usaha	5
Bagian umum	5
Kerani ISPO	1
Bagian gudang	4
Bagian koprasi	2
Jumlah	17

Sumber :kantor bagian umum PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian kantor PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur adalah 17 orang yang terdiri dari bagian tata usaha sebanyak 5 orang yang mana didalamnya terdiri dari kepala tu, tu financial, tu plasma, tu produksi, dan tu mastercid, selanjutnya ada bagian umum berjumlah 5 orang, kirani ISPO berjumlah 1 orang, juru gudang berjumlah 4 orang yang terdiri dari kepala gudang dan 1 orang juru gudang, dan 2 bagian perawatan dan pemeliharaan, yang terakhir adalah pada bagian koprasi perusahaan yang di pegang oleh 2 orang karyawan.

Selanjutnya sejauh mana keberhasilan manajemen PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur tersebut dalam memanfaatkan tenaga kerja dengan cara memberikan suatu kepuasan kerja hingga karyawan merasa puas dan memilih loyal pada pekerjaannya, dapat di lihat tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah karyawan bagian kantor yang masuk dan keluar pada PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur pada tahun (2012-2016)

Tahun	Jumlah tenaga kerja awal tahun	Masuk	Keluar	Jumlah tenaga kerja akhir tahun
2012	16	1	-	17
2013	17	-	-	17
2014	17	-	-	17
2015	17	-	-	17
2016	17	-	-	17

Sumber :kantor bagian umum PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur.

Berdasarkan tabel 2.1 dapat di jelaskan bahwa jumlah karyawan bagian kantor yang masuk dan keluar pada pt. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur selama 5 tahun terakhir adalah sangat jarang sekali, pada tahun 2012 jumlah karyawan pada bagian kantor sebesar 16 orang pada akhir tahun satu orang karyawan masuk bekerja, sehingga jumlah karyawan menjadi 17 orang, dan pada tahun 2013 sampai tahun 2016 tidak ada lagi karyawan yang keluar atau dan masuk atau dimutasikan jadi jumlah karyawan saat ini sebesar 17 orang.

Tidak hanya itu, untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Tasma puja kebun sei kuamang kec.Kampar timur. Berikut akan di tujukan rekapitulasi absensi karyawan selam 1 tahun terakhir:

Tabel 1.3
Rekapitulasi absensi karyawan
PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur
Tahun 2016

No	Bulan	Jumlah tenaga kerja	Jumlah hari kerja	Jumlah jam kerja	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Absensi %
1	Januari	17	25	425	5	1,18
2	Februari	17	24	408	4	0,98
3	Maret	17	25	425	-	-
4	April	17	26	442	5	1,13
5	Mei	17	24	408	4	0,98
6	Juni	17	26	442	4	0,90
7	Juli	17	20	340	3	0,88
8	Agustus	17	26	442	6	1,36
9	September	17	25	425	5	1,18
10	Oktober	17	26	442	6	1,36
11	November	17	26	442	4	0,90
12	Desember	17	25	425	3	0,70
	Rata-rata	17		420,5		0,96

Sumber :kantor bagian umum PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur.

berdasarkan tabel di atas kecendrungan ketidak hadiran bervariasi selama bulan Januari 2016 sampai dengan Desember 2016, dapat dilihat tingkat ketidak hadiran terendah adalah pada bulan maret yang berjumlah 0% sementara yang tertinggi adalah pada bulan Agustus dan Oktober yang berjumlah 1,36%. Dari hasil data di atas ketidak hadiran karyawan ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan motivasi kerja di perusahaan tersebut, dari absensi karyawan yang sering tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja, ini menjadi persoalan perusahaan yang harus di perhatikan untuk menciptakan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Masalah kepuasan kerja tersebut di karenakan adanya beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan, seperti adanya beberapa karyawan merasa belum puas atas kebijakan yang di buat perusahaan. Masalah gaji yang belum mencukupi,

tunjangan yang diberikan perusahaan masih rendah, fasilitas yang diberikan belum memadai dan tidak adanya penghargaan perusahaan terhadap karyawannya yang bekerja cukup lama di perusahaan tersebut. Hal di atas menjadi keluhan bagi karyawan yang hingga saat ini belum ada perubahan yang dilakukan perusahaan.

Berdasarkan gambaran dan uraian di atas memicu timbulnya keinginan penulis untuk menganalisis sejauh mana keberhasilan PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur dalam memanfaatkan tenaga kerja cara memberikan suatu perasaan puas dalam bekerja. Dan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan mereka. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang kepuasan kerja karyawan yang berjudul “ **Analisis Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kecamatan Kampar Timur**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah: “faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada pt. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur.
2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawa

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah di peroleh selama mengikuti perkuliahan di universitas islam riau fakultas ekonomi dan menambahkan pengetahuan dan wawasan peneliti tentang lingkungan kerja yang berhubungan dengan faktor-faktor yang memotivasi karyawan semakin giat dalam sebuah pekerjaan.
2. Bagi pihak manajemen PT. Tasma puja kebun sei kuamang kecamatan kampar timur untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang ada.
3. Bagi peneliti selanjutnya/ pihak lain, agar dapat di jadikan referensi atau bahan perbandingan yang ingin menganalisa permasalahan yang sama.

1.4 SistematikaPenulisan

Pada bagian ini akan diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, dimana pembahasan ini dibagi menjadi enam bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini diuraikan sebagai teori yang terdiri dari pengertian kepuasan kerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, efek kepuasan kerja, hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja, cara mengukur kepuasan kerja hingga dapat mengemukakan satu hipotesis dan variabel penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan secara singkat tentang perusahaan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan berbagai aktivitas perusahaan

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan mengemukakan analisa tentang kepuasan kerja karyawan pada PT. Tasma Puja Kebun Sei Kuamang Kecamatan Kampar Timur

BAB VI: PENUTUP

Bab ini merupakan penutup, dimana penulis mengambil beberapa kesimpulan dari analisis serta saran-saran sehubungan dengan hasil penelitian

