

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi organisasi karena sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam penentuan keberhasilan suatu organisasi. Hasibuan (2016:244) menyatakan “sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu”. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang penting dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi tersebut tentunya memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang berpengaruh terhadap sikap atas pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Kunartinah (2012:159) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga tercapai tujuan bersama.

Nabawi (2019:171) Mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupalainnya. Kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok. Gie (2012:212) menyatakan “lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara”.Instansi harus memperhatikan kondisi yang ada dalam organisasi baik di dalam maupun di luar ruangan tempat kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan lancar dan merasa nyaman. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga perusahaan diharapkan mampu menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan bagi setiap karyawan sehingga terciptanya semangat kerja karyawan dan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.Selain lingkungan kerja fisik yang baik, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kompensasi.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Upah yang sesuai dipandang dapat memotivasi pegawai akan tetap bekerja secara profesional dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi baik yang berjalan dibidang profit maupun non profit harus menjalankan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan, dan pengawasan. Dari fungsi manajemen tersebut, maka fungsi pengawasan menjadi sangat penting karena pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Sebagus apapun suatu rencana, bentuk organisasi dan personil pelaksananya, tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, personil, dan pengarahan tidak akan efektif tanpa adanya fungsi pengawasan. Menurut Handoko (2016 : 359) Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu-waktu yang akan datang.

Selain Lingkungan kerja fisik, kompensasi, pengawasan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut Wibowo (2014:416) ada penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan dengan motivasi kerja yang merupakan harapan bagi setiap karyawan, yang diartikan bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi terjadi

apabila karyawan memiliki motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Widodo (2015: 187) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan motivasi yang tinggi maka karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan. Dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang didapatkan mampu menciptakan kepuasan kerja dalam diri karyawan.”

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) I Cot Girek Aceh Utara merupakan salah satu perkebunan yang berstatus sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) subsektor perkebunan yang menghasilkan produk minyak goreng berupaya menjadi perusahaan tangguh dan berkarakter global. Tantangan berkompetisi secara global menuntut peran sumber daya manusia dengan kinerja optimal. Manajemen perusahaan memahami pentingnya pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik melalui pemahaman terhadap kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 15 orang pegawai di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara maka didapatkan fenomena-fenomena atau permasalahan yang akan dijadikan penelitian oleh peneliti yaitu fenomena lingkungan kerja fisik yang mana berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Pada suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan agar dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. Lebih-lebih bagi para karyawan yang

ada di PTPN 1 Cot Girek Aceh Utara ada beberapa keluhan karyawan tentang lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman seperti : suara bising yang kurang bisa diredam, bau yang tidak sedap sehingga mengganggu konsentrasi kerja karyawan, dan penerangan yang kurang memadai terutama di Gudang.

Selain fenomena tersebut, berbagai upaya sudah dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara yaitu termasuk dengan memberikan kompensasi bagi karyawan dengan prestasi kerja yang bagus. Terlebih lagi di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi hanya bagian tertentu seperti manajer dan staf bagian kantor saja. Untuk karyawan di luar kantor hanya bisa mendapatkan gaji yang telah ditetapkan perusahaan. Kecuali di hari-hari tertentu seperti hari raya idul fitri, hari raya idul adha mereka para karyawan mendapatkan THR berupa sirup dan kue lebaran.

Fenomena selanjutnya yaitu pengawasan. Pengawasan akan mempengaruhi kepuasan kerjasebab dengan adanya pengawasan yang baik dan mutlak kepada karyawan dalam diri setiap manusia selalu terdapat kekurangan, bahkan kecenderungan khilaf atau berbuat kesalahan. Seperti sebagian karyawan tidak menaati peraturan SOP yaitu tidak memakai helm SNI dan sepatu *safety*. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan secara sistematis dan menyeluruh maka suatu organisasi diharapkan dapat berlangsung secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai. Di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara masalah pengawasan yang dilakukan pimpinan juga kurang. Hal ini tercermin dari beberapa fenomena yang dapat dilihat dari hasil

observasi awal yang dilakukan wawancara terhadap 15 orang karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara.

Setelah mengetahui fenomena Lingkungan kerja fisik, kompensasi, pengawasan, fenomena selanjutnya yaitu motivasi kerja. motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila seseorang karyawan seperti karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Sehingga ada benarnya walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN 1 Cot Girek Kabupaten Aceh Utara**”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah pada penelitian adalah :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?
6. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Kabupaten Aceh Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap motivasi kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara
6. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara.
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN I Cot Girek Aceh Utara

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan masukan bagi PTPN I Cot Girek Aceh Utara mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
2. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti sendiri khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang ada relevansinya dengan penelitian ini