

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan dapat terwujud. Sumber daya organisasi secara garis besar dapat dibedakan kedalam dua kelompok yaitu : sumber daya manusia (human resources) dan sumber daya non manusia (non – human resources). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas : sumber daya alam (natural resources), modal, mesin, teknologi, material, dan lainnya. Kedua kategori sumber daya tersebut sama – sama pentingnya akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan, dan ketrampilan, motivasi, karya, dan prestasi. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kepuasan kerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan

sumber-sumber daya manusia yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan gejala dari kurang stabilnya organisasi atau perusahaan tersebut. Bentuk yang paling ekstrim dari ketidakpuasan tersebut adalah pemogokan kerja, tingkat ketidakhadiran meningkat, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan tinggi.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi perusahaan. Secara umum, rendahnya kepuasan kerja karyawan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan serta menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja.

PT. Sinar Alam Permai saat ini adalah salah satu pemimpin pasar dalam industri minyak nabati dan prosesor CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*) di wilayah Sumatera Selatan. PT. Sinar Alam Permai didirikan pada 01 maret 1991 dan

diambil alih oleh Wilmar Grup pada tahun 1991, sebelumnya PT. Sinar Alam Permai memiliki kapasitas kecil minyak sawit (mini pom) dan kegiatan mengelolah kopra atau daging buah kelapa yang menjadi bahan baku pembuatan minyak kelapa sawit.

Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1992 dan mengalami perkembangan yang cukup pesat hingga sekarang. PT. Sinar Alam Permai meningkatkan produksi dari 100 ton per hari menjadi 600 ton per hari dengan membangun unit *plant* II. Tahun 1997 membangun *plant* III diadakan dengan kapasitas 1000 ton per hari. Penambahan kapasitas *plant* terus dilakukan untuk mengimbangi pemesanan minyak goreng yang bertambah. Total kapasitas PT. Sinar Alam Permai hingga saat ini (tahun 2017) mencapai 2100 ton per hari dengan kapasitas *plant* I sebesar 300 ton per hari, *plant* II sebesar 700 ton per hari dan *plant* III sebesar 1100 ton per hari.

Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka

akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas kerja yang akan diberikan karyawan kepada perusahaan. Faktor yang menyebabkan karyawan tidak puas terhadap kompensasi yaitu masalah gaji yang kecil. Sedangkan bagi karyawan kompensasi merupakan sumber penghasilan untuk kelangsungan hidup secara ekonomis dan menentukan status sosial dalam masyarakat, dengan gaji 2 jutaan perbulan bagi beberapa karyawan sulit untuk mencukupi kebutuhan hidup, karena biaya hidup semakin hari terus bertambah.

Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan penempatan karyawan yaitu dalam penempatan tenaga kerja harus benar-benar sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya. Apabila seseorang ditempatkan pada suatu organisasi dimana yang bersangkutan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilannya. Maka karyawan tersebut akan cenderung bergairah kerja, berperilaku positif, karyawan akan merasa puas dan berusaha memberikan sumbangan yang paling maksimal kearah pencapaian tujuan dan organisasi.

Selanjutnya Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Hubungan komunikasi sesama karyawan yang kurang harmonis, Kurang luasnya ruangan sehingga karyawan tidak leluasa bergerak dan tidak adanya tempat untuk istirahat. Seharusnya kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan yang mencakup aspek fisik dan non fisik yang perlu diperhatikan karena dapat memberikan umpan balik kepada

perusahaan tersebut, tumbuhnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, pokok permasalahan dalam penelitian ini ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja sangat beragam baik bersumber dari faktor finansial maupun non finansial.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para karyawan. Dengan demikian karyawan akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Organisasi atau perusahaan manapun akan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya guna memberikan rasa nyaman untuk karyawannya begitu juga dengan perhotelan yaitu salah satunya pada Hotel Resty Menara Pekanbaru.

Untuk itu penulis mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dalam bentuk skripsi dengan judul sebagai berikut : **“ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR ALAM PERMAI PALEMBANG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah kompensasi, penempatan karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Palembang ?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah kompensasi, penempatan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sinar Alam Permai Palembang

1.4 Manfaat

1. Bagi Penulis Penelitian ini merupakan suatu bentuk latihan dan perbandingan antara teori yang telah diperoleh selama kuliah dengan kenyataan yang ada di tempat penelitian serta menambah pengetahuan dalam disiplin keilmuan khususnya mengenai lingkungan kerja karyawan di PT.Sinar Alam Permai Palembang
2. Bagi PT.Sinar Alam Permai

Hasil dari laporan Skripsi ini di harapkan dapat dimanfaatkan oleh kantor sebagai bahan masukan dan evaluasi, serta untuk perbaikan fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja karyawan yang telah ada, agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan efisien.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil laporan Skripsi ini dapat dijadikan referensi dan bahan perbandingan bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan skripsi, diantaranya berupa kepuasan kerja, faktor dan indikator kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja, serta batasan lain yang dianggap perlu sebagai pedoman dalam tahap penganalisa masalah, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan, pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisikan buku-buku tujuan dan referensi-referensi lainya yang digunakan dalam proses penulisan laporan kerja praktek.