

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Industri pengolahan kayu di Indonesia merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Keinginan pemerintah untuk meningkatkan kontribusi sektor kehutanan dalam perekonomian Indonesia mendorong penerapan kebijakan pengembangan industrialisasi kehutanan dengan adanya kebijakan UU No. 5 tahun 1967 yang menjadikan industri pengolahan kayu sebagai penopang perekonomian. Prayitno (2012) menyatakan bahwa industri pengolahan kayu merupakan industri yang mengolah kayu atau bahan berkayu (hasil hutan atau hasil perkebunan, limbah pertanian dan lainnya) menjadi berbagai bentuk produk baik yang masih menampakkan sifat fisik kayu maupun produk yang sudah tidak menampakkan sifat fisik kayu. Produk industri perkerajinan yang masih menampakkan sifat fisik kayu adalah kayu gergajian, kayu lapis, papan partikel, papan untai dan lain sebagainya.

Industri penggergajian merupakan industri yang menghasilkan barang setengah jadi yang kemudian akan diproses lebih lanjut lagi untuk menghasilkan produk jadi. Hasil dari pengolahan kayu menjadi kayu gergajian dapat dimanfaatkan oleh industri kayu lanjutan. Industri penggergajian kayu merupakan salah satu konsumen terbesar kayu bulat. Ketersediaan kayu bulat tersebut sangat bergantung pada kondisi hutan di Indonesia. Dari tahun ke tahun kapasitas dari industri penggergajian kayu terus mengalami peningkatan. Namun di tengah peningkatan kapasitas ternyata produksi kayu gergajian tidak mengikuti laju peningkatan kapasitas produksi yang cukup signifikan. Hal ini terjadi karena pengembangan kapasitas di dalam industri penggergajian kayu tidak memperhatikan daya dukung dari sumber bahan bakunya. Menurut Bhayangkara (2008:184) secara umum persediaan pada industri manufaktur terdiri atas persediaan bahan baku, barang dalam proses, dan persediaan perlengkapan.

Ketersediaan atau kuantitas bahan baku sangat berpengaruh selama proses produksi berlangsung, harga biaya bahan baku juga dapat mempengaruhi proses produksi.

Pada periode sekarang ini industri penggergajian kayu memasuki masa-masa kritis. Banyak perusahaan-perusahaan penggergajian kayu yang terpaksa gulung tikar karena mereka tidak mampu menyelesaikan masalah yang mereka hadapi selama ini. Permasalahan yang dihadapi dapat dikelompokkan ke dalam kelompok besar, yaitu permasalahan bahan baku dan permasalahan di dalam industri penggergajian kayu itu sendiri serta persaingan dengan perusahaan-perusahaan lain. Kotler (2009) menyatakan persaingan bisnis tidak hanya melibatkan perusahaan-perusahaan didalam negeri tetapi juga perusahaan-perusahaan dari luar negeri. Perencanaan strategi adalah proses manajerial untuk mengembangkan dan menjaga agar sasaran, keahlian dan sumber daya organisasi sesuai dengan peluang pasar yang terus berubah. Serta tujuannya adalah untuk membentuk dan menyempurnakan bisnis serta produk perusahaan supaya memenuhi sasaran keuntungan dan pertumbuhan.

Perkembangan zaman yang pesat membuat dunia persaingan bisnis semakin hari semakin ketat. Keadaan ini kian menjadi ancaman yang berisiko bagi setiap perusahaan yang ikut serta di dalamnya, dibutuhkan cara dan kemampuan khusus agar perusahaan mampu bertahan dan berhasil memenangi persaingan. Menurut Yuniarsih (2008) kemampuan perusahaan dalam berinovasi, menerapkan efektivitas, dan efisiensi dalam proses produksinya menjadi salah satu cara bagi perusahaan untuk bisa memperoleh konsumen sebanyak-banyaknya, meningkatkan profitabilitas, dan memenangi persaingan yang ada. Upaya meningkatkan profitabilitas dan memenangi persaingan tak lepas dari dukungan sebuah fungsi yang penting dalam perusahaan, yaitu fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan semakin mendapat perhatian dalam aktivitas bisnis organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern

teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia semuanya tidak akan bermakna.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Azhad dkk, 2015:2). Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan tidak boleh dipandang sebelah mata. Organisasi atau perusahaan harus menyediakan bagian khusus yang bertugas mengurus masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau lebih sering disebut bagian personalia. Personalia timbul karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan karyawan. Salah satu permasalahan penting sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan hal itu, (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasibuan, (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan atau pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan

kedisiplinan karyawan meningkat. Motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja ikut mendukung terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu mempunyai semangat dan tanggung yang tinggi pula dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab, sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik pula. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen perusahaan yang dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka akan mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Gitosudarno dalam Azhad, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan. Penelitian Bahtiar (2014), Faysica, dkk (2016), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2013:117) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Suhartoto dan Yamit (2005) menjelaskan jika kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang telah mereka kerjakan. Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan. Karyawan mau bekerja karena merasa dengan bekerja mereka akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi diri sendiri maupun keluarganya. Penelitian Handaru, dkk (2013), Faysica, dkk (2016), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja di sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yang dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Karyawan sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Perusahaan harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif

terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan.

Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat perusahaan memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017), Iskandar (2017) dan Ratnasari (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sekarang ini sangat tergantung dari karyawannya. Dengan demikian manajer perusahaan perlu memberikan suatu dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan agar karyawan tersebut bisa mencapai kepuasannya sehingga kesuksesan perusahaan bisa terwujud. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena

setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

PT. Sumber Alam Santoso Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di industri pengolahan kayu. PT. Sumber Alam Santoso Pratama mulai dibangun secara bertahap sejak tahun 2013 dengan luas lahan 24,654 m<sup>2</sup> (termasuk sarana dan prasarana). Kegiatan pabrik pengolahan kayu PT. Sumber Alam Santoso Pratama selain dapat memberikan dampak positif berupa penyediaan lapangan kerja dan sebagai sumber devisa negara juga berkemungkinan dapat menyebabkan dampak negatif berupa penurunan kualitas lingkungan. Masalah lingkungan yang diperkirakan terjadi akibat kegiatan pabrik adalah penurunan kualitas udara dan kebisingan serta terganggunya keberadaan flora dan fauna serta keresahan masyarakat. Kegiatan utama yang dikerjakan oleh PT. Sumber Alam Santoso Pratama adalah proses pengolahan kayu dengan produk utama adalah Borecore dan Veneer. Dengan produk tersebut akan menyerap kebutuhan kayu terutama kayu rakyat untuk memenuhi bahan baku, sehingga diharapkan dapat membantu masyarakat untuk memasarkan produk kayu yang dihasilkan terutama untuk kayu sengon, jabon dan kejimas.

Dengan berbagai karakter-karakter dan kondisi karyawan, untuk menyatukan visi, misi dan tujuan institusi harus mampu memahami karakter Sumber Daya Manusia terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor SDM yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan dapat diwujudkan maka hal tersebut akan membantu institusi lebih mengenal struktur dan pengelolaan MSDM. Dengan pengelolaan MSDM yang baik dapat menjadi penentu strategi institusi dalam menghadapi persaingan bisnisnya. Kepuasan kerja PT. Sumber Alam Santoso Pratama pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukkan dengan adanya berbagai alasan, jadi kondisi seperti ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dengan rendahnya kinerja yang didukung dengan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1. Omset PT. Sumber Alam Santoso Pratama  
Semester Genap Tahun 2017

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan
1	Juli	2 Miliar	2.013.484.000	Terpenuhi
2	Agustus	2 Miliar	2.235.198.000	Terpenuhi
3	September	2 Miliar	2.201.745.000	Terpenuhi
4	Oktober	2 Miliar	2.008.329.000	Terpenuhi
5	November	2 Miliar	1.992.453.000	Tidak Terpenuhi
6	Desember	2 Miliar	1.904.478.000	Tidak Terpenuhi

Sumber : PT. Sumber Alam Santoso Pratama

Berdasarkan tabel di 1.1 dapat diketahui bahwa omset penjualan pada semester genap tahun 2017 tidak selalu memenuhi target penjualan. Pada bulan Juli sampai bulan Oktober, PT. Sumber Alam Santoso Pratama mampu memenuhi target penjualan. Sedangkan pada dua bulan terakhir, yakni bulan November dan Desember, PT. Sumber Alam Santoso tidak mampu memenuhi target penjualan. Pola omset juga mengalami penurunan dari bulan Agustus sampai bulan Desember tahun 2017. Hal ini merupakan indikasi terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan. Karena target kerja dapat dicapai ketika karyawan mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan senantiasa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik meneliti pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alam Santoso.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?



3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari, Banyuwangi dalam menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan Sumber Daya Alam.
2. Bagi Akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi atau bahan kajian untuk pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Karyawan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat kerja menjadi lebih baik.

4. Bagi Penulis

Diharapkan penulis mampu menambah wawasan dan keilmuan sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan.

