

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di tengah disrupsi global dan meningkatnya persaingan bisnis, khususnya pada sektor agribisnis dan perkebunan, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. (SDM) tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai aset utama yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Rivai dan Sagala (2023), keunggulan kompetitif suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola (SDM) secara optimal guna meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi.

Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan (SDM) adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2021). Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, serta tingkat absensi dan turnover karyawan. Menurut Sutrisno (2021), rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini tentu akan berdampak negatif terhadap stabilitas operasional perusahaan. Fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember. Berdasarkan data internal perusahaan, terjadi peningkatan tingkat turnover karyawan :

Tabel 1. 1 Pergantian Karyawan Operasional

No.	Tahun	Karyawan Aktif	Karyawan Keluar	Persentase Turnover
1.	2025	250	18	7,2%
2.	2026	240	25	10,4%

Sumber: Perumda Perkebunan Khayangan Jember Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa, dari 7,2% pada tahun 2023 menjadi 10,4% pada tahun 2024. Angka tersebut melebihi batas normal turnover yang umumnya berkisar antara 5–8% pada industri yang stabil. Peningkatan ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari manajemen. Selain itu, hasil survei awal menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa tidak puas terhadap beberapa aspek pekerjaan :

Tabel 1. 2 Survey Awal Kepuasan Kerja

No	Indikator	Puas	Normal	Tidak
1.	Gaji	10%	30%	60%
2.	Lingkungan	30%	10%	60%
3.	Tunjangan	25%	10%	65%

Sumber: Perumda Perkebunan Khayangan Jember Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita ketahui bahwa indikator seperti gaji, lingkungan kerja, dan tunjangan. Persentase ketidakpuasan yang cukup tinggi menunjukkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan karyawan. Kondisi ini diperkuat dengan meningkatnya jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan Perusahaan :

Tabel 1. 3 Peningkatan Insiden Kecelakaan

No	Tahun	Kecelakaan Ringan	Kecelakaan Sedang	Total Kejadian
1.	2025	15	3	18
2.	2026	20	5	25

Sumber: Perumda Perkebunan Khayangan Jember Tahun 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum berjalan secara optimal. Lingkungan kerja yang kurang aman dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, stres, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi, di antaranya adalah pelatihan, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Menurut Hasibuan (2022), pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Namun, apabila pelatihan tidak dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, maka karyawan akan merasa kurang berkembang sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Penelitian oleh Ningsih (2022), Febriana (2020), Kurniawan (2022), dan Tambengi *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kompetensi, kinerja, serta rasa percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Azizah (2020), Fauzi (2023), Meiliza *et al.*, (2022), dan Fitriani dan Santoso (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan yang relevan dan berkelanjutan mampu meningkatkan produktivitas serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Namun, penelitian oleh Saman (2020) dan Wandani *et al.*,(2022) menunjukkan bahwa pelatihan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama apabila pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tidak berdampak langsung terhadap pekerjaan karyawan.

Kompensasi juga menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Menurut Rivai dan Sagala (2023), sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja

karyawan. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan imbalan yang diterima dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi kerja.

Penelitian oleh Kurniawan (2022), Fauzi (2023), Tambengi *et al.*, (2023), dan Azizah (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi dan rasa dihargai oleh karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Saman (2020), Fitriani dan Santoso (2021), Meiliza *et al.*, (2022), dan Wandani *et al.*, (2022) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain. Namun, penelitian oleh Febriana (2020) dan Dewi dan Handayani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena adanya faktor lain seperti motivasi dan produktivitas yang lebih dominan.

Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Menurut Enny (2021), penerapan K3 yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja serta meningkatkan rasa aman bagi karyawan. Rasa aman tersebut merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh perusahaan, sehingga apabila aspek K3 tidak terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Penelitian oleh Rositan Sari *et al.*, (2023), Kurniawan (2022), Sari (2023), dan Rudianto dan Sumarsono (2021) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan kenyamanan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Perera (2023), Tambengi *et al.*, (2023), Meiliza *et al.*, (2022), dan Azizah (2020) juga menunjukkan bahwa K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Namun, penelitian oleh Dewi dan Handayani (2020) dan Febriana (2020) menunjukkan bahwa K3 tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Perumda Perkebunan Kahyangan Jember, seperti tingginya tingkat turnover, meningkatnya kecelakaan kerja, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia belum berjalan secara optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan yang kompleks dan saling berkaitan antara faktor pelatihan, kompensasi, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis dan empiris, pelatihan, kompensasi, dan K3 merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Namun, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, masih terdapat perbedaan hasil penelitian, dimana tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang konsisten terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks industri perkebunan yang memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan sektor lainnya.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengkaji variabel secara parsial atau terbatas pada satu hingga dua variabel saja. Selain itu, objek penelitian yang digunakan umumnya berada pada sektor jasa, perbankan, dan manufaktur, sehingga

masih terbatas penelitian yang mengkaji sektor perkebunan, khususnya pada Badan Usaha Milik Daerah. Penelitian terdahulu juga belum banyak mengaitkan variabel pelatihan, kompensasi, dan K3 dengan kondisi empiris spesifik seperti tingginya turnover, meningkatnya kecelakaan kerja, serta rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penelitian sebelumnya yang perlu dikembangkan lebih lanjut.

Oleh karena itu peneliti menemukan celah penelitian yang perlu diisi, yaitu dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh pelatihan, kompensasi, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan dalam satu model penelitian pada konteks industri perkebunan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis **“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian yang telah dijelaskan diatas, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang menjadi bahan kajian dalam skripsi penelitian ini. Adapun masalah yang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ?
3. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ?
4. Apakah pelatihan, kompensasi, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dirumuskan diatas, peneliti menemukan beberapa tujuan yang menjadi bahan kajian dalam skripsi penelitian ini. Adapun yang menjadi tujuan yang hendak peneliti capai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan diatas, peneliti mengharapkan beberapa manfaat yang mampu diperoleh dari skripsi penelitian ini. Secara jelas manfaat yang peneliti harapkan mampu diperoleh dari skripsi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam kegiatan penelitian tugas akhir, hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah khazanah dan keberagaman ilmu pengetahuan bagi para pembaca dan juga bagi saya sendiri, khususnya ilmu pengetahuan tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditemukan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga Pendidikan

Bagi Perumda Perkebunan Kahyangan Jember dalam kegiatan penelitian tugas akhir, hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk diterapkan sebagai alasan mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien, misalnya, dengan merevisi program pelatihan, meninjau kembali struktur insentif kompensasi yang lebih adil, atau meningkatkan investasi pada program K3, khususnya dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Program Studi Manajemen

Bagi program studi manajemen dalam kegiatan penelitian tugas akhir ini diharapkan hasil penelitiannya mampu untuk dijadikan sebagai publikasi dan dokumentasi sistem perkuliahan serta dapat dijadikan tanda bukti bahwa Program Studi Manajemen memiliki keberagaman kegiatan pembelajaran.

c. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember

Bagi Universitas Muhammadiyah Jember dalam kegiatan penelitian skripsi ini diharapkan hasil penelitiannya mampu untuk dijadikan sebagai tambahan referensi dan rekomendasi bacaan bagi mahasiswa khususnya tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditemukan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

d. Bagi Pembaca

Bagi pembaca dalam kegiatan penelitian skripsi, hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk menambah khazanah dan keberagaman ilmu pengetahuan bagi para pembaca dan bisa juga dijadikan dasaran untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan yang ditemukan di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.

e. Bagi Peneliti

Bagi peneliti dalam kegiatan penelitian skripsi, hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan pengalaman mengajar dan wawasan mendidik, serta menambah khazanah dan keberagaman ilmu pengetahuan. Selain itu, Peneliti juga bisa mendeskripsikan gambaran kepada para guru tentang pengaruh pelatihan, kompensasi, dan K3 terhadap kepuasan kerja karyawan yang terkandung di Perumda Perkebunan Kahyangan Jember.