

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi tengah menghadapi era *society* 5.0 ditandai dengan kemampuan manusia dalam menciptakan nilai baru. Menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi berarti meningkatnya kapasitas manusia untuk menciptakan peluang baru demi meminimalkan ketidaksetaraan manusia dan masalah ekonomi (Binus, 2021). Organisasi harus untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi supaya mampu mencapai tujuan perusahaan, termasuk dalam tuntutan keterampilan personal yang dimiliki supaya mampu bersaing secara nasional maupun internasional. SDM yang kompeten adalah karyawan yang terampil dan ahli dalam bidang tugasnya sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal dalam peran tugasnya. Salah satu upaya perusahaan agar kinerja karyawan dapat maksimal adalah mengupayakan kepuasan kerja karyawan terpenuhi. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang dapat menaikkan semangat kerja karyawan, mencapai hasil kerja yang terbaik, dan menaikkan kinerja di dalam perusahaan (Fathoni, 2016).

Terdapat lima dimensi kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2015:50) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi atau lima aspek yang terkait dengan pekerjaan yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan yaitu: 1) pekerjaan itu sendiri; 2) gaji; 3) kesempatan promosi; 4) pengawasan dan; 5) rekan kerja. Pada penelitian Ariffin dan Laila (2016) menunjukkan bahwa secara bersama dan parsial kelima dimensi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kalimantan Selatan.

Hasil kajian lain Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi (2018); Mahfudz (2017); Fathoni (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya. Luthans (2006:243) mendefinisikan pekerjaan itu sendiri adalah memberikan tugas yang sesuai keterampilan, memberikan peluang belajar, dan berkomitmen atas pekerjaannya. Pekerjaan itu sendiri dapat menjadi sebuah nilai yang menjadi sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Kajian empiris terdahulu Ariffin dan Laila (2016) menunjukkan pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kajian empiris sebelumnya diketahui bahwa semakin pekerjaan itu sendiri menyenangkan, menarik serta memberikan tantangan bagi karyawan maka dapat memberikan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang meningkat maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Aspek kepuasan kerja selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan atas gaji. Luthans (2006:243) mendefinisikan gaji ialah tingkat balas jasa yang diterima dan layak dibandingkan individu lain di suatu perusahaan. Gaji adalah suatu kompensasi yang adil serta dianggap pantas diterima oleh karyawan atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian gaji yang adil dan layak merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian terdahulu oleh Ariffin dan Laila (2016) membuktikan bahwa gaji secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya gaji karyawan yang sesuai dengan kebutuhan fisik dan status sosialnya dapat mencapai kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga berkaitan dengan kesempatan promosi. Luthans (2006:243) menyatakan bahwa kesempatan promosi adalah tingkat kenaikan jabatan, dan *self development*. Artinya kesempatan promosi adalah peluang peningkatan karir atau level jabatan yang dipandang sebagai kesempatan untuk berkembang di dalam organisasi. Promosi jabatan adalah ketika seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi lain dengan tanggung jawab yang lebih besar dari pekerjaan sebelumnya. Kesempatan promosi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, karena promosi juga akan memberikan dampak bagi peningkatan

imbalan serta status seseorang dan apabila kepuasan atas kesempatan promosi karyawan menurun maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ariffin dan Laila (2016) menunjukkan bahwa secara parsial kesempatan promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kajian empiris sebelumnya, diketahui bahwa kepuasan atas kesempatan promosi berpengaruh terhadap kinerja.

Pengawasan atau supervisi memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, hal ini karena berhubungan dengan perhatian, bantuan teknis serta dorongan dari atas kepada karyawan (Triwahyuni 2017). Hubungan yang baik antara supervisi dengan karyawan serta mampu memahami karyawan akan berdampak positif terhadap kepuasan karyawan. Menurut Luthans (2006:243) pengawasan atau supervisi adalah kemampuan atasan menyalurkan dukungan berupa bantuan teknis dan sikap Supervisi (pengawasan) memegang penting dalam kepuasan karyawan. Ariffin dan Laila (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa hubungan yang harmonis antara supervisi dengan karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada saat bekerja karyawan juga memenuhi kebutuhan mereka akan interaksi sosial dengan rekan kerja. Rekan kerja adalah mereka yang cerdas, bertanggung jawab, menyenangkan, suka menolong, dan menarik (Wibowo, 2017:133). Artinya karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan rekan kerja dapat membantu, memotivasi dan kompak dalam pekerjaan. Penelitian sebelumnya oleh Ariffin dan Laila (2016) menemukan bahwa kepuasan atas rekan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi kesimpulannya rekan kerja di dalam suatu perusahaan rekan kerja dapat memberikan pengaruh dalam kinerja, rekan kerja yang menyenangkan dan dapat diandalkan dalam membantu tugas pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan hari kerja berjalan dengan baik.

Berdasarkan berbagai hasil kajian penelitian terdahulu, menyimpulkan bahwa aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu perusahaan yang juga berkomitmen untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan adalah PT. Parna Agromas, yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kecamatan

Belitang Hilir, Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat. Karyawan PT. Parna Agromas terdiri dari dua jenis karyawan tetap dan karyawan lepas. Menurut Hendrikus manajer PKS dalam sebulan pabrik hanya beroperasi selama 20 jam per, artinya sehari hanya bisa mengelola beberapa jam saja, ini akibat dari penurunan pasokan tandan buah segar (Sutarjo, 2021). Penurunan tandan buah segar ini juga akan berdampak pada hasil produksi perusahaan yang juga mengakibatkan minyak kelapa sawit mentah berkurang. Produktivitas TBS yang menurun menjadi tantangan bagi pihak manajemen PKS untuk tetap dapat mempekerjakan karyawan yang dimiliki selama ini, dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan supaya menjaga stabilitas perusahaan dan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian Ariffin dan Laila (2016) yang meneliti tentang pengaruh dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan daerah Provinsi Kalimantan Selatan menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial dimensi kepuasan yaitu kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan/supervisi, dan rekan kerja memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengujian secara simultan dan secara parsial. Pada penelitian sekarang bertujuan untuk menguji kembali signifikansi pengaruh positif kelima dimensi kepuasan kerja pada kinerja karyawan pada perusahaan industri perkebunan kelapa sawit di Kabupaten Sekadau, Provinsi Kalimantan Barat, dengan rumusan judul: **Pengaruh Dimensi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat?
2. Apakah kepuasan atas pekerjaan itu sendiri berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat?
3. Apakah kepuasan atas gaji berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat?
4. Apakah kepuasan atas kesempatan promosi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat?
5. Apakah kepuasan atas pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat?
6. Apakah kepuasan atas rekan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh positif secara simultan kepuasan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan atas pekerjaan itu sendiri terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.
3. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan atas gaji terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.

4. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan atas kesempatan promosi terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.
5. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan atas pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.
6. Untuk menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan atas rekan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian yang diberikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai referensi dan bahan pertimbangan khusus dalam meningkatkan kinerja karyawan ketika menentukan kebijakan secara tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, supaya mampu meningkatkan kinerja perusahaan PT. Parna Agromas Kabupaten Sekadau Kalimantan Barat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam pengembangan penelitian dengan tema serupa.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi Penelitian

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi dan definisi operasional & pengukuran variabel, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengumpulan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang gambaran objek penelitian, deskripsi data, uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Pada bab ini membahas ini membahas tentang kesimpulan, keterbatasan dalam melakukan penelitian, dan saran yang diajukan sebagai bahan perbaikan bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya.