

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sejalan berkembangnya ekonomi dunia, teknologi dan budaya di era modern, memunculkan inovasi dan penemuan baru yang mulai dikenalkan keseluruh dunia (Prasetyo A, 2017). Banyaknya peluang bisnis dan usaha guna memenuhi kebutuhan manusia. Hal ini dikarenakan maraknya fenomena manusia yang semakin modern. Gaya hidup modern adalah gaya hidup manusia yang cenderung praktis dan melakukan semua pekerjaan dengan cara yang cepat.

Direktur Keuangan PT Bank Mandiri Tbk. Panji Irawan mengungkapkan, *International Monetary Fund* (IMF) memperkirakan pertumbuhan tahun ini 3,2% atau lebih rendah dibandingkan perekonomian tahun lalu 3,6%. Prospek ekonomi global dipengaruhi oleh ketidakpastian perang dagang antara Amerika dan China. Perang dagang ini berdampak negatif terhadap ekonomi global karena dapat menurunkan volume perdagangan dunia, dan menyebabkan penekanan pada pertumbuhan ekonomi.

Di Indonesia sendiri perang dagang yang terjadi antara Amerika dan China ini memberikan berbagai macam dampak. Seperti menurunnya kinerja ekspor dengan penurunan harga-harga komoditas. Salah satu contohnya antara lain minyak kelapa sawit dan batu bara. Namun meskipun begitu

stabilitas nasional masih terjaga, dengan pertumbuhan yang relatif masih baik bila dibandingkan beberapa negara emerging market yang lainnya. Pada kuartal dua tahun ini, pertumbuhan nasional tercatat sebesar 5,05% sementara pertumbuhan ekonomi kuartal satu tahun ini sebesar 5,07% (Panji, 2019).

Stabilnya perekonomian yang terjadi di Indonesia agaknya tidak terjadi di provinsi Jawa Timur. Pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur pada tribulan I tahun 2019 mencapai 5,5%. Hal ini lebih lambat dibandingkan triwulan sebelumnya yang tumbuh 5,6%, sejalan dengan kembali normalnya pola konsumsi pasca momentum akhir tahun 2018. Data ini dibandingkan dengan provinsi di Pulau Jawa, kinerja perekonomian Jawa Timur pada periode ini lebih tinggi jika dibandingkan dengan Jawa Barat, Banten, dan Jawa Barat. Dari sisi permintaan, tertahannya laju pertumbuhan dikontribusi oleh perlambatan pertumbuhan konsumsi swasta, konsumsi pemerintah, serta net ekspor antar daerah. Sementara dari sisi penawaran, tertahannya laju kinerja industri pengolahan dan konstruksi serta kontraksi lapangan usaha pertanian menjadi penyebab perlambatan kinerja perekonomian Jawa Timur.

Hasil dari perekonomian di provinsi Jawa Timur tidak lepas dari perekonomian yang ada di daerah - daerah. Salah satu daerah yang terletak di Jawa Timur adalah kabupaten Ponorogo. Sumber pertumbuhan ekonomi tertinggi didorong oleh perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil, kuliner, dan dealer motor sebesar 1,39%, diikuti konstruksi besar 0,79%, serta informasi dan komunikasi sebesar 0,69% (BPS Ponorogo, 2019). Perkembangan ekonomi terbesar di kabupaten Ponorogo berasal dari sektor

pertanian dimana kondisi geografi yang subur dan iklim yang sesuai untuk kegiatan pertanian.

Perkembangan ekonomi yang semakin cepat memaksa pelaku bisnis untuk terus berinovasi. Pesaing baru terus bermunculan membuat perusahaan harus lebih memperhatikan dan menyiapkan berbagai strategi yang bagus agar tetap eksis bersaing dengan perusahaan lain. Bukan hanya strategi yang harus disiapkan melainkan juga sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Dalam suatu perusahaan performa dan kinerja dari sumber daya manusia sangatlah penting untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Mei R, 2019). Demi mewujudkan tujuan perusahaan, maka perusahaan dituntut untuk dapat memilih sumber daya manusia yang baik, karena kinerja dari sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut.

PT. Agrofarm Nusa Raya adalah suatu perseroan yang beralamat di Jalan Raya Ponorogo – Madiun KM.4, tepatnya beada di Jl. Industri, Kecamatan Babadan, Kabupaten Ponorogo. Suatu perusahaan pupuk mikro untuk perkebunan kelapa sawit di Indonesia dan Malaysia yang bergerak di bidang industri pupuk (Agroindustri) dan bahan baku. Akte pendirian perusahaan No 11 tanggal 26 Januari 2012 yang menerbitkan adalah notaris Hartatik Hadiwijaya S.H. Jenis usahanya memproduksi dan meneliti mikroorganisme tanah. Fasilitas yang ada di perusahaan meliputi fasilitas Laboratorium dan SDM yang mumpuni. Perusahaan guna memenuhi tujuannya

terus melakukan riset dan pengembangan agar menjadi yang terdepan dalam bidang pupuk hayati/organik.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang industri dan pengolahan produk maka kepuasan pelanggan dan juga pelayanan yang baik menjadi kunci perusahaan agar tetap sukses. Fungsi perusahaan adalah bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun manajemen sumber daya manusia. Produksi sendiri merupakan segala bentuk kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan dan menambahkan kegunaan dari barang atau jasa. Prosesnya menggunakan metode dan teknik untuk menciptakan barang yang lebih berguna dengan fasilitas yang ada di perusahaan. Sedangkan proses pemasaran merupakan suatu aktivitas yang bertujuan untuk mencukupi keinginan dan kebutuhan melalui proses produksi yang mana keduanya harus saling bertukar keuntungan (Kotler P,2006). Aktivitas tersebut antara lain perencanaan produk, kebijakan harga, melakukan promosi, distribusi, penjualan, pelayananan, membuat strategi, riset, sistem informasi dan lain-lain yang terkait didalamnya.

Permasalahan yang terdapat di perusahaan pabrik pupuk PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo menurut hasil wawancara awal bahwa kepuasan kerja karyawan tersebut masih rendah hal ini diduga disebabkan permasalahan kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja karyawan yang juga rendah. Ada beberapa karyawan di perusahaan tersebut yang merasa lingkungan kerja dipabrik kurang kondusif, selain itu beban kerja karyawan juga rendah disebabkan karena banyaknya karyawan yang merasa terbebani oleh

pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Pemberian Kompensasi di perusahaan tersebut belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di pabrik pupuk PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

Manajemen sumber daya manusia (personalia) yaitu kegiatan yang menitik beratkan perhatiannya kepada soal - soal pegawai untuk memperoleh, memajukan dan memberdayakan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga dapat direalisasikan secara berdaya guna, berhasil dan adanya kegairahan kerja. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tentu hal tersebut perlu adanya faktor-faktor yang dapat mendukungnya. Berbagai cara dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut. Salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah dengan memberikan kompensasi yang baik kepada karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting, yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan guna kemajuan perusahaan. Menurut Simamora Kompensasi dibedakan menjadi dua macam, yaitu secara langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Secara tidak langsung berupa pemberian pelayanan atau fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain. Masalah kompensasi merupakan

masalah yang sangat kompleks, namun penting bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Tujuan dan manfaat pemberian kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan dengan membuat ikatan kerja sama serta membuat karyawan memiliki rasa puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Untuk menjaga agar hal tersebut tetap konsisten dan balance perusahaan sebaiknya memberi beban kerja yang sesuai kepada karyawan. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu (Suci R,2017). Apabila seseorang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut soleman (2011:85), ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh perkerja (tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari beban kerja eksternal (kondisi kesehatan, jenis kelamin, motivasi, dan kepuasan). Permasalahan beban kerja dapat terjadi akibat banyaknya beban kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan menjadi stress dan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan atasan.

Faktor penting lainnya Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu

organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat, kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Mei R,2019). Pada umumnya, lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Misalkan saja jika lingkungan kerja kotor, gelap, sempit, tentunya karyawan tidak akan nyaman dalam melaksanakan dan saat hubungan internal dengan rekan kerja tidak harmonis, maka proses pelaksanaan pekerjaan juga tidak akan maksimal. Seperti yang kita ketahui, bahwa dalam sebuah pekerjaan dibutuhkan komunikasi yang baik antar karyawan. Namun, jika hubungan internal karyawan tersebut tidak harmonis, maka dapat dipastikan komunikasi diantaranya tidak akan berjalan lancar. Loyalnya perusahaan dikarenakan oleh adanya karyawan yang merasa puas, sehingga karyawan bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Sedarmanti, 2015). Jadi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka perusahaan dituntut untuk selalu mampu berinovasi.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai - nilai yang berlaku dalam diri. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian akan

menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan.

Selain itu, pemilihan variabel kepuasan kerja dikarenakan indikasi awal yang timbul adalah sebuah keluhan, dan seperti yang kita ketahui bahwa keluhan merupakan bentuk dari ketidakpuasan. Maka dari itu, peneliti terdorong untuk melakukan pengujian kepuasan kerja terhadap karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya karena indikasi ketidakpuasan yang ditemukan memang terdapat pada objek tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pada PT. Agrofarm Nusa Raya. Sehingga dalam penulisan skripsi ini peneliti mengambil judul PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AGROFARM NUSA RAYA PONOROGO.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya?
2. Apakah Beban Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya?



3. Apakah Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya?
4. Apakah Kompensasi ( $X_1$ ), Beban kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo?
5. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Agrofram Nusa Raya Ponorogo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.
2. Mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan(Y) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.
3. Mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.
4. Mengetahui besarnya pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada pabrik PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

5. Mengetahui Variabel yang paling Dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y) pada PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui analisa kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja.

#### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menetapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan pada realita yang ada serta menambah pengetahuan penulis.

#### **3. Bagi Perguruan Tinggi**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya serta dapat digunakan sebagai tambahan bahan pustaka khususnya bagi perpustakaan.

#### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa serta dapat dijadikan kajian bagi peneliti agar mampu memperbaiki kelemahan penelitian sebelumnya.