

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi.

Tenaga kerja merupakan penentu maju atau mundurnya sebuah perusahaan dimasa yang akan datang. Tanpa adanya tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan, tenaga kerja memerlukan perhatian yang sangat serius dari pihak perusahaan.

Sumber daya manusia dalam wujudnya tenaga kerja merupakan faktor produksi yang dapat menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang berfungsi untuk mengatur serta mengarahkan tenaga kerja, maka dari itu manajemen dituntut untuk dapat mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan oleh para tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia agar tercapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, manajer-manajer pada semua jajaran haruslah menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya

manusia yang efektif, karena sumber daya manusia yang efektif adalah kunci dari keberhasilan organisasi tersebut.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia juga sering menimbulkan kesulitan atau masalah bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang antara satu manusia dengan manusia lainnya. Oleh sebab itu salah satu sasaran penting dari manajemen personalia yaitu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi tenaga kerja dari perusahaan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat memiliki pengaruh besar terhadap produktifitas kerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, ketika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan tinggi pula, absensi akan kecil dan tidak ada alasan bagi karyawan untuk tidak hadir di saat jam kerja.

Kepuasan kerja secara umum merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang akan terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Dampak lingkungan terhadap kepuasan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat turn over dan tingkat absensi. Namun jika lingkungan kerja tidak kondusif, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan, yang kemudian akan berimbas pada ketidakpuasan kerja karyawan dan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Itulah sebabnya, lingkungan kerja harus selalu dijaga dengan baik agar

tidak berimbas negative terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan seperti yang terjadi pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru.

PT. Buana Sinar Lestari merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang pendistribusian Pupuk NPK dan KCL dari Kalimantan Timur dan Medan. Adapun jumlah karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari saat ini adalah sebanyak 55 orang yang ditempatkan dimasing-masing departemen.

Saat ini, perusahaan telah memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung bagi karyawannya. Salah satu fasilitas yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan fasilitas sarana transportasi kepada karyawannya. Hal ini dilakukan mengingat rata-rata areal kerja karyawan adalah lapangan. Namun demikian, beberapa tahun terakhir tingkat kepuasan kerja karyawan terlihat mulai menurun. Hal ini dapat dilihat dari terjadinya penurunan produktivitas kerja karyawan terhadap pendistribusian pupuk yang telah dipesan oleh para konsumen. Seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Realisasi Pendistribusian Pupuk NPK dan KCL pada PT. Buana Sinar Lestari dari Tahun 2007 hingga Tahun 2012.

Tahun	Jumlah Karyawan	Permintaan (Ton)	Realisasi (Ton)	Pencapaian (%)
2007	35	3.378	3.283	97.2
2008	40	3.539	3.037	85.8
2009	47	3.886	2.954	76.0
2010	52	4.010	3.356	83.7
2011	55	4.362	3.024	69.3
2012	55	4.409	2.927	66.4

Sumber : PT. Buana Sinar Lestari

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1.1 di atas, dapat dipahami bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan selama lima tahun terakhir terus mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2007 dimana perusahaan memiliki 35 orang karyawan dengan volume permintaan sebesar 2.378 ton dan hanya terdistribusi sebesar 3.283 ton dengan tingkat produktivitas sebesar 97.18 atau sebesar 97.2 %. Hal ini terus mengalami penurunan hingga ditahun 2010 sampai tahun 2011, bahkan pada tahun 2012, perusahaan memiliki 55 orang karyawan dengan volume permintaan sebesar 4.409 ton dan hanya terdistribusi sebesar 2.927 ton dengan tingkat produktivitas sebesar 66.38 atau sebesar 66.4 %.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kepuasan karyawan menurun yang kemudian berimbas pada rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Selain menyebabkan turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan, juga berimbas pada peningkatan absensi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang jarang masuk kerja dan tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Untuk melihat tingkat perkembangan absensi karyawan selama lima tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2 Perkembangan Jumlah Absensi Karyawan Pada PT. Buana Sinar Lestari Dari Tahun 2007 Hingga Tahun 2011

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Frekwensi Absensi		
			Ijin	Sakit	Tanpa keterangan
1	2007	35 Orang	8	10	15
2	2008	40 Orang	6	11	14

3	2009	47 Orang	7	14	17
4	2010	52 Orang	12	9	23
5	2011	55 Orang	11	20	27
6	2012	55 Orang	10	17	29

Sumber : PT. Buana Sinar Lestari, Tahun 2012

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1.2 di atas, maka dapat dipahami bahwa jumlah karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari terus mengalami peningkatan, yaitu 40 orang pada tahun 2007 menjadi 55 orang pada tahun 2012, namun demikian tingkat frekuensi absensi karyawan baik itu mengenai ijin, sakit maupun absen atau tidak hadir tanpa keterangan juga mengalami peningkatan yang signifikan, bahkan pada tahun 2012 tingkat absen atau tidak hadir tanpa alasan menembus angka 29 kali. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat frekuensi ketidakhadiran karyawan terus mengalami peningkatan atau kurang baik.

Sedangkan untuk melihat tingkat kepuasan karyawan, maka dapat dilihat dari tingkat LTO (*Labour Turn Over*) yang terjadi pada PT. Buana Sinar Lestari selama beberapa tahun terakhir, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1.3 Perkembangan Jumlah karyawan dan Tingkat *Labour Turn Over* (LTO) PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru.

Tahun	Jumlah karyawan (Org)	Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir tahun	LTO (%)
2007	35	9	4	40	10,5
2008	40	11	4	47	9,1

2009	47	14	9	52	18,0
2010	52	10	7	55	12,9
2011	55	8	8	55	14,5
2012	55	12	5	62	8,5

Sumber : PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru, Tahun 2012.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dipahami bahwa tingkat *Labour Turn Over* (LTO) pada perusahaan masih cukup tinggi setiap tahunnya dengan tingkat persentase rata-rata masih berada di atas 8 % lebih. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih rendah.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah penulis kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :” **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA SINAR LESTARI PEKANBARU**”.

1.2 Perumusan masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : *Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru ?*

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Buana Sinar Lestari Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan bahan pertimbangan perusahaan.
2. Menambah wawasan penulis mengenai masalah lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Sebagai sumber informasi bagi para peneliti berikutnya, khususnya masalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Mengingat sangat luasnya permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka penulis hanya membatasi permasalahan penelitian yakni mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan saja, sehingga penulis hanya fokus pada permasalahan tersebut.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman penulisan skripsi ini, maka penulis membaginya kedalam enam bab. Dimana dalam setiap bab difokuskan hanya untuk membahas satu permasalahan. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, dikemukakan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan definisi, konsep, teori-teori, referensi yang bersumber dari buku, penelitian terdahulu, pandangan islam, kerangka pemikiran, konsep operasional, variabel penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi tentang sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan mengenai analisis dari hasil penelitian yang di lakukan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini, penulis mencoba merangkum pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan kemudian mencoba memberikan saran yang kiranya bermanfaat bagi pihak terkait (perusahaan).