

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan oprasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang

terampil dan professional dan berpengalaman. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2019:112).

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, menurut Sadili Samsudin (2018) kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai.

Pada PT. Charoen Phokphan Medan yang berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dalam hal ini penulis mewawancarai salah seorang pekerja yakni yang bernama bapak Rasidin dengan bekerja sebagai pembersih area pakan ternak, beliau menjelaskan bahwa pihak perusahaan akan memotong upah bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, rincian pemotongan upah berbeda-beda tergantung tingkat kesalahan dengan jumlah nominal yakni Rp150.000,- – Rp350.000,- dalam setiap sekali melakukan pelanggaran. Sehingga banyak karyawan yang merasa kurang dalam menerima aturan tersebut dan berdampak pada tingkat kepuasan karyawan

terhadap kebijakan dari pihak perusahaan. Berikut penulis mencantumkan slip gaji dari salah seorang karyawan yang mendapatkan pemotongan gaji.

PT. CHAROEN POKPHAN MEDAN	
Jl. P. Sumbawa No. 5, Mahur Sampali Telepon (061) 6871410	
SLIP GAJI KARYAWAN	
Periode 1 Agustus 2023 – 30 Agustus 2023	
No. Kartu: AT: 2134	
Nama	: Odet Harianto Marbun
Bagian	: Warehouse Staf
Status	: Karyawan
Upah/Gaji	
Gaji Pokok	: Rp. 2.500.000
Tunjangan Jabatan	: Rp. 420.000
Tunjangan Konsumsi	: Rp. 210.000
Tunjangan Lembur	: 19 jam X Rp. 25.000 = Rp. 475.000
Total (A)	: Rp. 3.605.000
Potongan	
Potongan JHT	: Rp. 110.000
Potongan BPJS Kesehatan	: Rp. 25.000
Potongan Punishment	: Rp. 210.000
Potongan lain/lain	: Rp. 130.000
Total (B)	: Rp. 475.000
Total Penerimaan	: Rp. 3.130.000
Terbilang	: Tiga juta seratus tiga puluh ribu rupiah
Devisi Keuangan: 	

Gambar 1.1
Slip Gaji Karyawan

Sumber: PT. Charoen Phokphand Medan

Berdasarkan hasil gambar slip gaji yang penulis cantumkan, yang dimana salah seorang karyawan mendapatkan pemotongan gaji (punishment) atas pelanggaran yang dilakukan dengan nominal sebanyak Rp210.000,- dan juga pemotongan gaji atas keterlambatan masuk jam kerja dan juga keterlambatan mengisi absen dengan denda nominal sebesar Rp130.000,- dari hasil pemotongan upah yang dilakukan oleh pihak perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi dari kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap hasil kepuasan kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kepuasan karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja sama-sama memengaruhi tingkat kepuasan dari karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Salah satu pendapat dari Danang (2019:38) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan kenyamanan yang di dapat karyawan pada saat bekerja.

Pada lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan non fisik dan lingkungan fisik. Demikian halnya dengan PT. Charoen Phokphand Medan terdapat lingkungan non fisik dan lingkungan fisik yang artinya hal ini berhubungan dengan kenyamanan antar hubungan sesama pekerja dan juga suasana kerja yang terdapat di perusahaan tersebut, dan juga untuk lingkungan fisik yakni berhubungan dengan area kerja di dalam perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang notebene beliau adalah karyawan yang baru diangkat menjadi karyawan tetap dari pegawai kontrak maka yang terjadi adalah adanya rasa iri yang terjadi antar karyawan lama dengan karyawan baru sehingga terkesan karyawan baru tersebut mengalami kesenjangan sosial di dalam perusahaan tersebut.

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Stres Kerja. Menurut (Handoko, 2021) Stres kerja adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itu dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas dari stres itu sendiri.

Sasono (2019:115) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong

peningkatan kepuasan karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kepuasan kerja yang dratis.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kepuasan karyawan. Perusahaan harus memiliki kepuasan karyawan, kepuasan yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kepuasan menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kepuasan karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan cara melaksanakan kajian dengan variabel stress kerja.

Pada PT. Charoen Pokphand Medan yang terkait dengan stres kerja adalah tingginya beban kerja yang diberikan kepada karyawan diantaranya pemenuhan target yang harus di capai, kebijakan perusahaan yang tidak berpihak sepenuhnya kepada karyawan dan juga kurangnya apresiasi dan penghargaan yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan yang dianggap berprestasi sehingga hal ini menambah tekanan kerja kepada karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu jenjang karir. Jenjang karier (*career path*) adalah jalan yang dilewati seorang karyawan untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karir secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Jenjang Karir menurut Tan (2019:112)

dalam Paputungan (2019) istilah karir (*career*) diartikan suatu perjalanan perubahan individu dalam melewati pengalaman kerja dengan jabatan-jabatan yang berbeda dalam suatu organisasi.

Menurut (Pranitasari et al., 2019) karir adalah aktivitas dan pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (seperti, tugas-tugas dalam posisi jabatan, penafsiran subyektif pada peristiwa-peristiwa yang berhubungan dengan suatu pekerjaan dan keputusan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang. bahwa perkembangan karir dapat diartikan suatu keadaan yang menggambarkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi dan jalan karir yang sudah ada dalam organisasi yang berhubungan.

Berkaitan dengan jenjang karir yang berlaku di PT. Charoen Phokphand Medan bahwasanya jenjang karir untuk setiap karyawan itu aktif, yang artinya setiap karyawan berhak mendapatkan tingkatan status dalam karirnya. Namun dari hasil temuan yang dilakukan oleh penulis bahwa setiap karyawan akan secara otomatis mendapatkan kenaikan jabatan status namun waktunya tidak terjangkau dan kemungkinan kenaikan jabatan hanya berlaku ketika terjadi kekosongan pada suatu jabatan tertentu saja.

Kemudian juga temuan yang dilakukan penulis yakni pihak perusahaan tidak membuat sistem pelatihan untuk karyawan yang nantinya akan mendapatkan kenaikan pangkat dan menambah skil dari hasil pelatihan tersebut sehingga yang terjadi adalah terdapat karyawan yang berposisi sebagai karyawan tetap sementara tahun mengabdikan sudah sangat lama.

Dari hasil penjelasan yang telah dipaparkan oleh penulis diatas dengan segala fenomena-fenomena yang terkait maka dari itu penulis ingin bermaksud untuk melanjutkan penelitian ini dengan mengangkat judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, ada beberapa pembahasan yang dapat di identifikasikan sebagai berikut:

- 1) Adanya penurunan tingkat kepuasan karyawan karena kebijakan yang di tetapkan oleh perusahaan terkait dengan setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan akan dikenakan denda.
- 2) Ditemukannya bahwasanya pada lingkungan non fisik adanya hubungan kurang baik antar sesama karyawan yang artinya masih ada batasan budaya antara pekerja lama dan pekerja baru.
- 3) Adanya tekanan kerja yang tinggi yang ditandai dengan pemenuhan terget yang harus di capai oleh karyawan.
- 4) Ditemukannya bahwasanya jenjang karir yang berlaku di dalam perusahaan adalah tidak adanya sistem pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan untuk menaikan posisi dan juga menambah skil dari karyawan itu sendiri.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dipaparkan rumusan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Jenjang Karir secara parsial terhadap Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Jenjang Karir secara simultan terhadap Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Jenjang Karir secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan.

- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Jenjang Karir secara parsial terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Charoen Phokphand Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat dari diadakannya penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan PT. Charoen Phokphand Medan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan jika nantinya ditemukan masalah yang berkaitan dengan variabel yang telah di paparkan penulis.

- 2) Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai acuan dibidang operasional khususnya pembahasan mengenai permasalahan yang terjadi pada bidang produksi.

- 3) Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada.

- 4) Bagi Universitas

Dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi sumber daya manusia.