

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkebunan kelapa sawit merupakan sumber pendapatan negara yang mempunyai peran dalam perekonomian nasional, terutama sebagai penyedia lapangan pekerjaan yang membutuhkan banyak sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dalam bidangnya serta mampu menjadi salah satu fokus perhatian dari manajemen. Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara, (2010), seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan ialah tingkat *turnover* (pindah kerja) disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka akan mencari tempat kerja lain (Priansa, 2018). Ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka, mereka mungkin menunjukkan berbagai perilaku. Perilaku dapat dikategorikan sebagai konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif. Tanggapan terhadap ketidakpuasan termasuk keluar (mencari posisi baru), suara (secara aktif dan konstruktif berusaha untuk memperbaiki kondisi), loyalitas (pasif menunggu kondisi membaik), atau mengabaikan (secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk ketidakhadiran kronis, mengurangi usaha atau sikap apatis).

Menurut Asmara, (2017), faktor yang mempengaruhi keluarnya karyawan dari perusahaan adalah kepuasan kerja, *quality of work life*, komitmen organisasi, karakteristik individu dan budaya organisasi. Berikut persentase *turnover* jumlah karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) 3 tahun terakhir sebagai berikut:

Tahun	Persentase (%)
2019	5,58 %
2020	20,8 %
2021	8,51 %

Dilihat dari persentase *turnover* karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) masih tergolong stabil dan tidak terjadi *turnover* yang tinggi walaupun pada tahun 2020 *turnover* karyawan mencapai 20,8 %. PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) sendiri mempunyai prinsip agar *turnover* karyawan tidak lebih dari 30 %. Keluar masuknya karyawan dianggap hal yang biasa dikarenakan beberapa faktor salah satunya yaitu jarak lokasi perkebunan yang jauh dari perkotaan.

Beberapa upaya perusahaan untuk mendorong terciptanya kesejahteraan karyawan, seperti memperbaiki hubungan kerja antar atasan dan bawahan serta sesama karyawan, memberikan fasilitas kerja yang memadai, memberikan motivasi kerja bagi karyawan, serta memberikan gaji yang pantas. Hal ini dianggap dapat menciptakan rasa puas di hati karyawan. Kemudian adanya anggapan tersebut, jika seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, dan kenyamanan serta kebutuhan mereka terpenuhi dalam pekerjaannya diharapkan akan muncul rasa antusiasme terhadap pekerjaan dan kebahagiaan dalam bekerja di kalangan karyawan sehingga memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) adalah perusahaan yang berada dalam naungan PT. Bumitama Gunajaya Agro, yang kegiatan operasionalnya berada di Kab. Kotawaringin Timur, Kalimantan Tengah. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit, aktivitas perusahaan berkaitan erat dengan sumber daya manusianya. Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik ketika perusahaan itu sendiri mampu mengelola karyawannya dengan optimal.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Kaliski (2007) berpendapat, bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang harus mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi, dan atau pencapaian tujuan lain yang mengarah pada

perasaan pemenuhan. Dengan demikian artinya seseorang melihat kepuasan kerja tidak hanya sesuatu yang dirasakannya namun juga diperolehnya sebagai bentuk imbalan, walaupun inilah tantangan yang hingga saat kapanpun tidak mudah dijalankan oleh organisasi, yakin menciptakan kepuasan kerja yang mutlak.

Dengan begitu, karyawan akan bekerja sama dengan baik, serta lebih bertanggung jawab. Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya dengan upaya mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif supaya karyawan merasa nyaman, aman, termotivasi serta produktif dan memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja serta gaji yang sesuai harapan mereka, dan berdasarkan tuntutan kerja, tingkat keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan melakukan pekerjaannya secara efektif dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang dapat memberikan manfaat bagi kepentingan individu dan perusahaan. Karyawan akan merasa diperhatikan jika mereka puas atas apa yang diberikan perusahaan kepada mereka. Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan bekerja bagi karyawan. Sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan.

Masa kerja juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Masa kerja bisa dijadikan tolak ukur didalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, dimana harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik mempengaruhi pemberdayaan karyawan untuk mendorong dan membangkitkan semangat kerja dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

Dengan demikian maka peneliti tertarik untuk menjadikan permasalahan tersebut menjadi sebuah topik penelitian dengan judul “Faktor Penentu Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB), Kab. Kotawaringin Timur,

Kalimantan Tengah”.

1.2. Rumusan Masalah

Menurut Hasibuan, (2013), menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan atau pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Motivasi kerja dan lingkungan kerja serta upah gaji yang diperoleh karyawan ikut mendukung terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni rekan kerja yang baik, penghargaan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk maju, dan gaji yang sesuai pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) ?
2. Apakah saja faktor-faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Karya Makmur Bahagia (KMB)
2. Untuk mengetahui faktor-faktor penentu tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Karya Makmur Bahagia (KMB)

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang akan dilakukan ialah:

1. Memberikan informasi dan rujukan mengenai faktor-faktor yang menjadi penentu tingkat kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan perkebunan kelapa Sawit.
2. Menambah pengetahuan keilmuan bagi perusahaan maupun karyawan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang menjadi penentu tingkat kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan.