

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ambarita (2012) Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya dalam suatu perusahaan tidak baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Perusahaan tidak bisa dipisahkan dengan karyawan sebagai pemegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Ada hubungan resiprokal (timbal balik) antara perusahaan dengan karyawan. Heryani (2013) menyatakan Perusahaan dan karyawan adalah dua mata rantai yang memiliki hubungan yang sangat erat dan saling membutuhkan. Tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat mewujudkan visi dan misinya, karena perusahaan membutuhkan tenaga penggerak operasional yang berupa sumber daya manusia untuk mengelola dan menciptakan suatu produksi yang berkualitas.

Karyawan merupakan aset sebagai faktor produksi bagi perusahaan sebagai penggerak bagi setiap kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan dan keberadaannya sangat menentukan dinamisasi serta mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kepedulian terhadap kualitas sumber daya manusianya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Dalam rangka optimalisasi salah satu program yang

perlu diperhatikan pada saat ini adalah dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan. Sukses atau tidak suatu organisasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya.

Menurut Robbins (2001) Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Sementara Mangkunegara (2010) menyatakan 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.

Sherman dalam Yusuf (2010) menyatakan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai adalah pekerjaan, pekerjaan aktual sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi oleh atasan, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan finansial rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Kepuasan kerja memiliki pengertian sebagai tingkat kesenangan atau rasa puas dalam bekerja sehingga karyawan memiliki *sense of belonging* kepada pekerjaan atau perusahaan, loyal dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Sehingga karyawan tidak mudah untuk pindah atau mengundurkan diri dari perusahaan tempat dia bekerja. Karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil dari pekerjaannya akan lebih fokus dan memiliki pencapaian yang berkualitas.

Kepuasan kerja karyawan bermanfaat bagi peningkatan kinerja, dedikasi dan kedisiplinan karyawan, karena kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan

dan prestasi kerja. Sikap ketidakpuasan kerja akan dapat berakibat pada produktivitas kedisiplinan karyawan menjadi menurun, yang pada akhirnya mengganggu jalannya organisasi itu secara keseluruhan.

Perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis seringkali berhubungan langsung dengan *stakeholder*. Pada saat ini perusahaan banyak yang berfikir bahwa dalam kegiatan bisnis hanya untuk mencari laba saja. Namun sebenarnya, ada tanggung jawab sosial yang perlu dilakukan oleh perusahaan kepada *stakeholder* tersebut. *Corporate Social Responsibility* menurut definisi yang banyak digunakan pada saat ini yaitu menurut *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD, 1999). Berdasarkan definisi tersebut, CSR merupakan sebuah komitmen dari sebuah bisnis atau perusahaan untuk berperilaku etis dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, disamping itu juga meningkatkan kualitas hidup karyawan dan keluarganya, komunitas lokal dan masyarakat luas.

Bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawan dapat dilakukan dengan menjalankan program tanggung jawab sosial perusahaan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan salah satu bentuk strategi perusahaan dalam mengembangkan usahanya. CSR saat ini semakin populer dan bahkan aktivitas CSR ditempatkan di posisi teratas.

Menurut Trinidad and Tobacco Bureau of Standard atau TTBS (2007) menyimpulkan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) terkait dengan nilai dan standard yang dilakukan berkenaan dengan beroperasinya suatu perusahaan, maka *Corporate Social Responsibility* (CSR) diartikan sebagai komitmen usaha untuk bertindak secara etis, beroperasi secara legal dan berkontribusi untuk peningkatan ekonomi,

bersamaan dengan peningkatan kualitas hidup dari karyawan dan keluarganya, komunitas lokal dan masyarakat secara lebih luas.

Ernst and Young, dalam Anatan (2009) mengemukakan bahwa perusahaan memiliki empat tanggung jawab utama yaitu terhadap karyawan, konsumen, masyarakat dan lingkungan. Keempat hal tersebut bisa menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan program inti dalam melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) secara spesifik. Terdapat sembilan program kerja yang dapat dilakukan perusahaan dalam melaksanakan kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) yaitu: *Employee Programs*, *Community and Broader Society*, *Environment Programs*, *Reporting and Communications Programs*, *Governance or Code of Conduct Programs*, *Stakeholder Engagement Programs*, *Supplier Programs*, *Customer/Product Stewardship Programs* dan *Shareholder Programs*.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain CSR, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2005).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif tentu akan memiliki efek-efek negatif seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, *turn over* yang tinggi dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut tentu harus dihindari karena akan berakibat buruk terhadap perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat

pengaman), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan).

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti pada perusahaan PT.AMP Plantation. PT. AMP Plantation adalah perusahaan yang bergerak dibidang CPO, dimana perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan perkebunan terbesar yang ada di Sumatera Barat. PT. AMP Plantation berada di desa Tapian Kandis Kabupaten Agam.

Tabel 1.1
Data karyawan Unit 1 di PT. AMP Plantation

No	Keterangan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Pria	Wanita	
1	Karyawan Kantor	53	27	80
2	Karyawan lapangan	288	92	380
	Jumlah	341	119	460

Sumber: PT. AMP Plantation (2018)

Saat ini, jumlah karyawan di Unit 1 PT. AMP Plantation secara keseluruhan adalah 460 orang dengan perbandingan 341 karyawan laki-laki dan 119 karyawan perempuan. Jumlah tersebut merupakan penjumlahan seluruh karyawan di Unit 1 PT. AMP Plantation.

Perusahaan ini selalu memberikan program CSR setiap tahunnya. Beberapa program CSR di PT AMP Plantation adalah perumahan karyawan, bus sekolah, penghijauan bagi lingkungan sekitar, pemberian bantuan bagi masyarakat, peralatan kerja, penerangan bagi masyarakat serta sarana pendidikan dan kesehatan. Alasan peneliti mengambil PT. AMP Plantation sebagai objek penelitian dikarenakan PT. AMP Plantation selalu melaksanakan program CSR setiap tahunnya sehingga program CSR dari perusahaan tersebut menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawannya, namun banyak juga karyawan di perusahaan tersebut yang kurang mengetahui program-program CSR yang telah dilakukan oleh perusahaan. Baik itu

program CSR yang berdampak langsung terhadap karyawan maupun terhadap lingkungan di sekitar perusahaan. Karena perusahaan ini memiliki areal yang sangat luas saya juga tertarik untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, dimana perusahaan telah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya agar tercipta rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh CSR dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. AMP Plantation (Unit 1) ”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. AMP Plantation Unit 1 ?
2. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. AMP Plantation Unit 1 ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang akan dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh CSR terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. AMP Plantation Unit 1.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. AMP Plantation Unit 1.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan tiga kegunaan yaitu :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan evaluasi terhadap pengetahuan teoritis yang telah didapatkan selama masa studi dan menambah pengetahuan akan masalah-masalah yang terjadi di dalam PT. AMP Plantation terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Pimpinan PT. AMP Plantation

Dari hasil penelitian tersebut dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut didalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di waktu yang akan datang.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan dapat menjadi dasar untuk mengadakan penelitian yang lebih baik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Konseptual

Ruang lingkup penelitian ini bermaksud untuk menganalisis bagaimana Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh CSR dan Lingkungan Kerja pada karyawan.

1.5.2 Ruang Lingkup Kontekstual

Secara kontekstual, penelitian ini dilakukan di PT. AMP Plantation Unit 1 Agam.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup serta sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Literatur

Bab ini merupakan landasan teori yang berisi tentang definisi dan konsep dari objek penelitian seperti CSR, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi desain penelitian, objek dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, pengolahan data, variabel penelitian, pengukuran variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Merupakan bab yang di dalamnya membahas mengenai analisis dan pembahasan.

BAB V Penutup

Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian.

