

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor agribisnis yang memiliki peranan strategis dalam perekonomian nasional. Kelapa sawit merupakan tanaman industry penghasil minyak nabati yang sangat produktif dibandingkan dengan tanaman penghasil minyak lainnya. Bisnis perkebunan Kelapa Sawit Cendana adalah usaha perkebunan kelapa sawit milik pribadi yang didirikan pada tahun 1989. Terletak di daerah strategis di Provinsi Riau, kebun ini mengelola lahan seluas 400 Hektar dengan pembagian 4 kebun di lokasi berbeda. Dengan semangat untuk mengembangkan usaha pertanian berkelanjutan, perkebunan kelapa sawit cendana berfokus pada praktik budidaya ramah lingkungan dan efisien.

Pemilik usaha berkomitmen untuk menerapkan metode pertanian modern yang mengutamakan kualitas dan berkelanjutan. Dalam proses produksi, usaha ini menggunakan pupuk organik dan teknik pengelolaan air yang baik untuk menjaga kesuburan tanah dan kualitas tanaman. Kebun ini tidak hanya bertujuan untuk menghasilkan buah kelapa sawit berkualitas tinggi, tetapi juga berkontribusi terhadap pengembangan ekonomi lokal dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

VISI

Menjadi kebun kelapa sawit yang terdepan dalam penerapan praktik pertanian berkelanjutan dan inovatif

MISI

1. Menerapkan praktik pertanian yang ramah lingkungan untuk menjaga keseimbangan ekosistem dan mencegah kerusakan lingkungan.
2. Menghasilkan buah kelapa sawit berkualitas tinggi yang memenuhi standar pabrik
3. Mengadopsi teknologi dan metode pertanian modern untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian

Dengan visi dan misi yang jelas, perkebunan kelapa sawit cendana bertekad untuk tumbuh menjadi bisnis yang tidak hanya mengutamakan keuntungan, namun juga bermanfaat bagi lingkungan dan masyarakat.

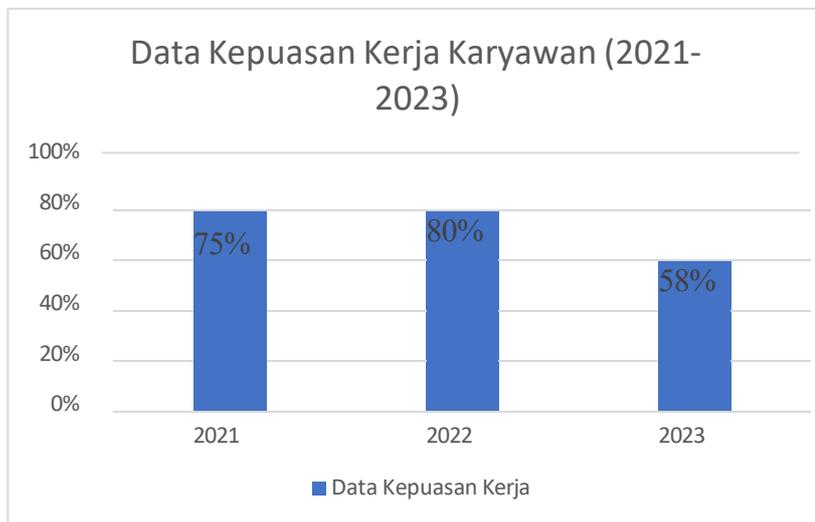
1.2 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan suatu organisasi bisnis sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung organisasi beradaptasi terhadap perubahan dan meningkatkan nilai perusahaan (Dudija et al., 2022). SDM yang berkualitas tidak hanya berkontribusi pada kinerja yang baik, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam inovasi dan efisiensi operasional. Dalam bisnis perkebunan kelapa sawit, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena memberikan dampak positif baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki rasa bangga terhadap tempat ia bekerja, meningkatkan kepercayaan diri, serta mampu bekerja secara lebih efisien. Kondisi ini berkontribusi terhadap keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan (Fiki Aditia & Sudiana, 2023).

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh usaha yang dilakukan secara pribadi (faktor internal) serta faktor-faktor eksternal yang mendukung, seperti kondisi kerja, hasil yang dicapai, dan sifat dari pekerjaan itu sendiri (Sinambela, 2019). Faktor faktor kepuasan kerja meliputi pekerjaan sesuai *passion*, minat, dan cita-cita individu, kompensasi, promosi, pengawasan, dan mitra kerja (As'ad & Fridiyanto, 2021). Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan atau anggota suatu organisasi

Kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat berupa penghargaan finansial maupun pujian atau dukungan moral atas prestasi dan produktivitas yang dicapai. Ketika anggota organisasi merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Oleh karena itu, manajer perlu memahami secara mendalam kondisi-kondisi yang membuat anggota organisasi merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga suasana positif dapat tercipta dalam interaksi sosial di dalam organisasi (As'ad & Fridiyanto, 2021).



Gambar 1. 1 Data Kepuasan Kerja (2021-2023)

Berdasarkan gambar 1.1 kepuasan kerja karyawan tahun 2021 hingga 2023 yang bersumber dari *internal* perusahaan, diperoleh hasil 75% tingkat kepuasan kerja karyawan pada tahun 2021. Lalu, meningkat menjadi 80% pada tahun 2022 dan menurun menjadi 58% pada tahun 2023. Tingkat kepuasan kerja menurun drastis pada tahun 2023. Penurunan tersebut menandakan adanya permasalahan yang perlu diidentifikasi dan diselesaikan. Berikut data tingkat kepuasan kerja berdasarkan indikator pada tabel 1.1

NO.	Indikator	Tingkat Kepuasan Kerja		
		2021	2022	2023
1.	Perencanaan	75%	78%	62%
2.	Manajemen	76%	82%	63%
3.	Pengawasan	74%	80%	61%
4.	Kompensasi	77%	81%	45%
5.	Fasilitas Kerja	73%	79%	40%
6.	Lingkungan Kerja	75%	80%	63%

Tabel 1. 1 Indikator Tingkat Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa terdapat dua (2) indikator yang mengalami penurunan paling signifikan pada tahun 2023 adalah kompensasi dan fasilitas kerja. Pada tahun 2023, kompensasi mencapai 45% dan fasilitas kerja 40%, hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kondisi kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut informasi yang diperoleh, indikator penurunan ini dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan, khususnya dalam hal penyesuaian kompensasi dan peningkatan fasilitas kerja yang sesuai dengan perkembangan kebutuhan serta kontribusi karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai konsekuensi atas kontribusi dan pekerjaannya yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang dinilai layak dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas individu (Ismael & Sudiana, 2024).

kompensasi yang memadai terbukti efektif dalam menurunkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi sebagai upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Chandana et al., 2024).

Kompensasi dari keseluruhan sistem penghargaan yang disediakan. Dengan kata lain, penghargaan mencakup semua hal yang disediakan oleh organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individu. Penghargaan terbagi menjadi dua jenis. Pertama, kompensasi *ekstrinsik*, yang memenuhi kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, keamanan, dan pengakuan sosial. Pemenuhan ini berasal dari faktor-faktor di sekitar pegawai, seperti upah, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kedua, kompensasi *intrinsik*, yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi, seperti kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan. Ini dapat diperoleh dari berbagai aspek yang melekat dalam pekerjaan, seperti tantangan yang dihadapi pegawai, relevansi pekerjaan, variasi tugas, umpan balik, otoritas dalam pengambilan keputusan, serta makna pekerjaan dalam konteks nilai sosial (Sinambela, 2019).

Organisasi perlu menetapkan program kompensasi yang berlandaskan pada

prinsip keadilan, kelayakan, dan kewajaran, sambil memperhatikan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip keadilan berkaitan dengan dampak kompensasi terhadap perilaku pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang tidak adil dapat memengaruhi kondisi kerja pegawai. Prinsip keadilan mencakup konsistensi imbalan bagi pegawai yang memiliki tanggung jawab dengan bobot yang setara. Dengan kata lain, pegawai yang melakukan jenis pekerjaan dengan bobot yang sama seharusnya menerima kompensasi yang serupa, terlepas dari jenis pekerjaan mereka (Sinambela, 2019).

Bentuk Tunjangan	Keterangan
Tunjangan Hari Raya	V
Tunjangan Kesehatan	V
Tunjangan Pendidikan	V
Tunjangan Ketenagakerjaan	V
Tunjangan pensiun	V

Tabel 1. 2 Bentuk Tunjangan

Berdasarkan data yang bersumber dari *internal* perusahaan, perusahaan menawarkan berbagai bentuk tunjangan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Tunjangan Hari Raya diberikan menjelang perayaan hari besar, seperti Idul Fitri atau Natal, sebagai bentuk penghargaan dan dukungan finansial untuk merayakan momen penting dalam kehidupan karyawan. Selanjutnya, Tunjangan Kesehatan mencakup biaya perawatan kesehatan, seperti asuransi kesehatan, yang membantu karyawan dalam menanggung biaya medis dan menjaga kesejahteraan mereka serta keluarga. Selain itu, Tunjangan Pendidikan disediakan untuk mendukung biaya pendidikan karyawan atau anak karyawan,

termasuk pelatihan dan pengembangan profesional, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Tunjangan Ketenagakerjaan juga ada, yang berkaitan dengan perlindungan dan dukungan bagi karyawan dalam hal ketenagakerjaan, seperti tunjangan pengangguran atau program pelatihan untuk meningkatkan employability. Terakhir, Tunjangan Pensiun juga disediakan oleh perusahaan. Dengan berbagai tunjangan ini, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan.

Perusahaan telah memberikan berbagai bentuk tunjangan, tetapi kenyataannya masih terdapat ketidakpuasan dari karyawan. Salah satu faktor penyebabnya adalah karena sebagian besar karyawan tinggal jauh dari rumah dan penghasilan yang masih dibawah upah minimum regional (UMR). Oleh karena itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti gedung kantor, peralatan kerja, dan rumah dinas, memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas kerja merujuk pada semua alat dan sumber daya yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka, yang dapat membantu dan memperlancar proses penyelesaian pekerjaan. Sedangkan kenyataannya ditemukan fasilitas rumah dinas yang tidak memadai. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga penyediaan rumah dinas yang nyaman dan aman menjadi sangat penting. Rumah dinas yang dilengkapi dengan fasilitas dasar seperti listrik, air, dan perabotan sehingga mengurangi beban finansial karyawan dan meningkatkan fokus kerja karyawan (Dewi & Rismawati, 2023). Pernyataan ini didukung oleh Vonny (2016) yang menyatakan bahwa, Karyawan merasa tidak puas, yang berdampak pada kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan kondisi kerja mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah.

Kompensasi yang adil dan kompetitif juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan dan bonus yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik. Kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan rasa *undervalued* dan berpotensi menurunkan semangat kerja (Hisnidah & Solekah, 2023).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan perkebunan kelapa sawit Cendana, kondisi fasilitas rumah karyawan yang tidak memadai dan penghasilan yang masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) menjadi masalah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan. Melalui penelitian ini, peneliti bertujuan untuk membantu perusahaan memahami lebih dalam kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat dan efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dan sesuai minat penulis dalam bidang pengembangan sumber daya manusia maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BISNIS PERKEBUNAN KELAPA SAWIT CENDANA”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang peneliti akan berfokus pada pengaruh fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga, perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran kondisi kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan bisnis perkebunan kelapa sawit cendana?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bisnis perkebunan kelapa sawit cendana?
3. Apakah fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bisnis perkebunan kelapa sawit cendana?
4. Apakah kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bisnis perkebunan kelapa sawit cendana?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran kondisi kompensasi dan fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan bisnis perkebunan kelapa sawit cendana.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bisnis perkebunan kelapa sawit cendana.

3. Untuk mengetahui apakah fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada bisnis perkebunan kelapa sawit cendana.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bisnis perkebunan kelapa sawit cendana.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bisnis perkebunan kelapa sawit.
2. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami pentingnya fasilitas kerja yang memadai dan kompensasi yang layak bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih puas, produktif, dan efisien.
3. Penelitian ini dapat mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan fasilitas kerja yang memadai

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Skripsi ini ditulis dan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian kepustakaan terkait dengan topik dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian. Isi bab ini meliputi jenis penelitian, variable operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan

reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang uraian hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan metode analisis data yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian serta saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.