

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi suatu faktor permasalahan utama dalam setiap bidang kehidupan keorganisasian, dimana hal tersebut terjadi dikarenakan adanya suatu garis ketersinggungan ataupun karena adanya interaksi antar individu terhadap organisasi maupun teknologi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu institusi dalam mencapai tujuan strategisnya sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, serta produktivitas SDM yang dimilikinya. SDM bukan hanya sekadar tenaga kerja, melainkan juga penggerak utama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi seluruh aktivitas organisasi.

Era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen SDM dituntut untuk tidak hanya mampu merekrut tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga membina, mengembangkan, dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang. Isu-isu seperti loyalitas karyawan, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, hingga manajemen kinerja menjadi aspek vital yang harus diperhatikan. Perubahan teknologi yang pesat, transformasi digital menuntut adaptasi cepat dari SDM. Karyawan perlu dibekali dengan keterampilan soft skill dan hard skill baru agar tetap relevan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, perusahaan maupun instansi pemerintah harus mampu merancang strategi pengelolaan SDM yang holistik, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

Permasalahan dalam pengelolaan SDM sering kali muncul dalam bentuk tingginya *turnover*, rendahnya produktivitas, dan lemahnya komunikasi antar bagian. Hal ini menandakan pentingnya pendekatan manajemen SDM yang tepat, berbasis data, dan disesuaikan dengan karakteristik organisasi. Pentingnya peran SDM, maka diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana pengelolaan SDM dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Ainiyah et al., n.d.).

Industri perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor strategis yang berkontribusi besar terhadap perekonomian nasional, khususnya di Indonesia. Sebagai negara perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia, keberlangsungan dan produktivitas industri ini sangat bergantung pada efektivitas manajemen perawatan, pemanenan, pengangkutan TBS (Tandan Buah Segar), termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Dalam proses produksi yang kompleks dan berkelanjutan, peran tenaga kerja sangat krusial mulai dari tahap perawatan

dan pemanenan tandan buah segar (TBS), hingga proses distribusi hasil akhir ke pabrik inti pengolah minyak kelapa sawit.

Aspek penting yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja di industri Perkebunan Kelapa Sawit ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang meliputi faktor lingkungan kerja, keselamatan kerja (K3), sistem insentif, hubungan antara atasan dengan bawahan, hingga fasilitas pendukung seperti rumah, tempat ibadah, fasilitas kesehatan, fasilitas olahraga, fasilitas transportasi pendidikan dan bantuan pendidikan. Konteks perkebunan kelapa sawit yang umumnya berlokasi di daerah 3T (Terpencil, Terjauh, dan Terdepan) kepuasan kerja menjadi tantangan tersendiri yang perlu diperhatikan secara serius oleh manajemen perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas output. Sebaliknya, apabila karyawan merasa tidak puas, maka dapat timbul masalah seperti menurunnya semangat kerja, absensi tinggi, konflik internal, hingga tingginya tingkat turnover. Kondisi ini dapat mengganggu kelancaran proses produksi dan menurunkan efisiensi operasional perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Paparan terkait relasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja ini dapat memberikan kita sebuah kajian atau penelitian terhadap kedua variabel tersebut.

Manajemen dapat merancang strategi peningkatan kesejahteraan karyawan yang berdampak langsung pada performa kerja dan pencapaian target produksi di PT. Jatim Jaya Perkasa, oleh karenanya peneliti memutuskan untuk mengkaji dua variabel tersebut dengan judul penelitian **THE RELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND THE EMPLOYEES WORK PRODUCTIVITY AT PT. JATIM JAYA PERKASA**.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan pada pembahasan diatas, adapun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Jatim Jaya Perkasa?
- 1.2.2 Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jatim Jaya Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan pada pembahasan diatas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1 Penelitian ini Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan berdasarkan indikator gaji, kondisi kerja, hubungan kerja, pengembangan karier, dan apresiasi atas hasil kerja karyawan di PT. Jatim Jaya Perkasa.
- 1.3.2 Penelitian ini **bertujuan** untuk Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan berdasarkan indikator ketepatan waktu, dan kualitas kerja di PT. Jatim Jaya Perkasa.
- 1.3.3 **Penelitian ini** untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Jatim Jaya Perkasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Uraian latar belakang yang telah dipaparkan pada pembahasan diatas, adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- 1.4.1 Manfaat Teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau dasar bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.
- 1.4.2 Manfaat Praktis: Memberikan gambaran sejauh mana kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, sehingga manajemen dapat menyusun strategi peningkatan kepuasan kerja secara tepat yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Manfaat Bagi Karyawan: Karyawan dapat merasakan dampak positif dari perhatian perusahaan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, seperti penghargaan, pengembangan karier, dan kondisi kerja, yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan.