

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

“Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk jasa industry” (UU tentang Perindustrian No 3 Tahun 2014). Salah satu industri tersebut yaitu PT. Samabayu Mandala merupakan jaringan penyaluran dan pangkalan pengisian oxygen serta anak perseroan dari Samator di Pulau Bali..

Manajemen sumber daya manusia berkedudukan menolong industri untuk mencapai arah industri. Sebelum mewujudkan tujuan perusahaan maka perlu melakukan suatu usaha salah satunya dengan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Seseorang karyawan dalam mendapatkan kepuasan kerja berasal dari pekerjaannya dan bakal mempertahankan perfoma kerja yang tidak rendah, serta kebalikannya seseorang pekerja yang tidak dapat mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya, lambat atau cepat tidak akan sanggup menerima amanah, membolos, serta kinerja jelek (Mangkunegara, 2010). PT. Samabayu Mandala sendiri sudah merasa bahwa tercapainya tujuan perusahaan tergantung di partisipasi masing karyawan, sebab itu PT. Samabayu Mandala berjanji untuk menggapai keberhasilan perusahaan.

Salah satu unsur yang memengaruhi kualitas kesuksesan suatu perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Bagi organisasi maupun bagi individu kepuasan kerja tentunya krusial dalam mengarahkan organisasi. Kepuasan kerja yang dinikmati pada pekerjaan mendapat kebanggaan output kerja, penempatan,

perlakuan, alat-alat, serta iklim kondisi kerja yang baik. Karyawan yang lebih senang menikmati kepuasan kerja di pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu krusial. Untuk mengetahui puas atau tidaknya kerja karyawan perlu dilakukan penelitian awal, hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner awal kepada 10 responden karyawan PT. Samabayu Mandala dalam kuesioner tersebut terdapat lima indikator di antaranya: gaji (Y1.1), pekerjaan itu sendiri (Y1.2), promosi (Y1.3), Rekan kerja (Y1.4), Kondisi kerja (Y1.5). Berikut merupakan tabel dari hasil kuisisioner awal kepuasan kerjakaryawan.

Tabel 1.1  
Observasi Awal Variabel Kepuasan Kerja

NO	Skor Kepuasan Kerja Karyawan					Total	Kategori
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5		
1	2	2	2	2	2	10	Kurang Puas
2	1	2	2	2	2	9	Kurang Puas
3	2	3	2	3	2	12	Cukup Puas
4	2	2	2	1	2	9	Kurang Puas
5	2	2	2	2	2	10	Kurang Puas
6	1	2	1	1	2	7	Kurang Puas
7	1	2	2	2	2	9	Kurang Puas
8	1	2	2	1	2	8	Kurang Puas
9	2	2	2	2	2	10	Kurang Puas
10	3	3	3	2	3	14	Cukup Puas

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Samabayu Mandala menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan masih kurang puas karena pekerja yang lumayan lama bekerja di industry ini dalam hal pengangkatan jabatan masih sangat sulit didapatkan apalagi untuk menjadi karyawan tetap. Kemudian ditambah lagi dengan merebaknya virus *COVID-19* yang ialah virus tipe baru yang sama sekali belum dikenal sebelumnya pada insan ([www.diskes.baliprov.go.id](http://www.diskes.baliprov.go.id)). Sehingga bonus yang menjadi bagian indikator dalam kepuasan kerja yang di peroleh

mengalami penurunan dikarenakan banyak perusahaan dalam melakukan proyeknya melakukan penundaan pengerjaan karena diberlakukannya *physical distancing* agar meminimalisir penyebarannya karena banyak perusahaan biasanya memesan *Acetylene (C<sub>2</sub>H<sub>2</sub>)* untuk proses konstruksinya. Sehingga bonus karyawan mengalami penurunan dan kepuasan dirasa kurang.

Kemudian faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi karyawan sangat diperlukan dalam perusahaan. Salah satu kompetensi yang dibutuhkan perusahaan ini yaitu dalam pengirimannya membutuhkan kompetensi fisik yang kuat karena tabung yang dikirimkan memiliki tekanan tinggi dan beban berat jika terjatuh dapat berakibat fatal untuk karyawan maupun kelangsungan pengirimannya serta kompetensi kognitif dalam peracikan gas dan instalasinya membutuhkan keahlian khusus namun kebanyakan karyawan lulusan SMA sehingga dibutuhkan kompetensi lebih untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mengetahui bagaimana Kompetensi karyawan di dalam perusahaan, perlu dilakukan penelitian awal. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner awal kepada 10 responden karyawan . Dalam kuisisioner tersebut terdapat lima indikator yaitu: kompetensi kognitif (X<sub>1.1</sub>), kompetensi individual, (X<sub>1.2</sub>), kompetensi sumber daya (X<sub>1.3</sub>) kompetensi interpersonal (X<sub>1.4</sub>), dan kompetensi informasi dan teknologi (X<sub>1.5</sub>). Berikut merupakan tabel hasil kuisisioner Kompetensi karyawan.

Tabel 1.2  
Observasi Awal Variabel Kompetensi karyawan

NO	Skor Kompetensi Karyawan					Total	Kategori
	X <sub>1.1</sub>	X <sub>1.2</sub>	X <sub>1.3</sub>	X <sub>1.4</sub>	X <sub>1.5</sub>		
1	2	2	2	3	2	11	Cukup
2	1	2	2	2	1	8	Kurang
3	3	2	3	3	3	14	Cukup
4	1	1	2	2	2	8	Kurang
5	2	1	2	2	2	9	Kurang
6	2	1	1	1	1	6	Kurang
7	3	2	2	2	2	11	Cukup
8	2	1	1	1	2	7	Kurang
9	2	2	2	2	2	10	Kurang
10	3	3	3	3	2	14	Cukup
Jumlah						98	Kurang

Kepala Cabang PT. Samabayu Mandala Akhmad Sutardi menuturkan bahwa adanya peningkatan pemasokan gas seiring dengan penambahan pasien saat pandemi covid 19 dan didukung oleh data sekunder berupa berita “Meningkatnya jumlah penderita yang terjangkit Covid 19 otomatis meningkatkan kebutuhan gas di bidang kesehatan, khususnya oksigen. Salah satu penyebab adanya kebutuhan oksigen adalah penerbit distribusi gas Widyastuti (2020). Sehingga dengan keterlambatan pengiriman ditambah adanya peningkatan permintaan maka akan mengakibatkan permasalahan.

Situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada ketidakpuasan kerja seseorang, selain dari prestasi kerja, tingkat keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya institusi/lembaga (Siagian dalam Iskandar, 2014) . Oleh sebab itu, industri ini haruslah bisa membentuk lingkungan kerja yg berefek positif dalam kegiatan kerja karyawan sebab karyawan sebagai bagian aset yg paling krusial untuk sebuah industri. Bila industri bisa menghasilkan lingkungan kerja yang aman, kepuasan kerja bisa dijaga sebab dengan demikian perusahaan

harus terus memerhatikan kebutuhan karyawan supaya bisa bekerja dengan maksimal. Suasana kerja pada perusahaan haruslah dijaga agar baik buat menghindari terjadinya dilema pada sebuah korelasi kerja.

Sementara kaitannya dengan kepuasan kerja harus didukung oleh lingkungan kerja yang bagus. Kepuasan kerja karyawan ditentukan dalam *poly* faktor, salah satunya diantaranya : situasi lingkungan kerja, *appreciation*, pekerjaan yang menantang serta korelasi dalam seseorang dari Robbin (dalam Ningtyas, 2020). Dihasilkan bahwa wilayah kerja termasuk area kerja yang berbahaya , beresiko tinggi pada ruang produksi dan saat berkerja sangat ditentukan oleh komunikasi atasan ke karyawan kurang luwes dan dirasa kurang puas terhadap lingkungan kerjanya.

Pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan serta kelompok, metode kerjanya yang dihadapi di sekitar lingkungan kerja seseorang dalam bekerja, semua alat perlengkapan dan bahan yang di pergunakan di lingkungan kerja merupakan arti dari lingkungan kerja menurut Daft & Marcic, (dalam Hartati, 2020). Namun dalam pengoperasiannya juga masih ditemukan karyawan belum memakai pakaian pelindung sesuai standar sehingga dapat membahayakan karyawan itu sendiri maupun pelanggan saat penyalurannya. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja karyawan di dalam perusahaan perlu dilakukan penelitian awal. Hal ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner awal kepada 10 responden karyawan perusahaan . Dalam kuisisioner tersebut terdapat 7 indikator di antaranya: bangunan tempat kerja ( $x_{2.1}$ ), peralatan kerja yang memadai ( $x_{2.2}$ ), fasilitas ( $x_{2.3}$ ), tersedianya sarana angkutan ( $x_{2.4}$ ), hubungan rekan kerja setingkat ( $x_{2.5}$ ), hubungan atasan dengan

karyawan ( $x_{2.6}$ ), dan kerjasama antar karyawan ( $x_{2.7}$ ). Berikut tabel hasil kuisioner awal lingkungan kerja karyawan.

Tabel 1.3  
Observasi Awal Variabel Lingkungan kerja karyawan

NO	Skor Lingkungan Kerja Karyawan							Total	Kategori
	X <sub>2.1</sub>	X <sub>2.2</sub>	X <sub>2.3</sub>	X <sub>2.4</sub>	X <sub>2.5</sub>	X <sub>2.6</sub>	X <sub>2.7</sub>		
1	2	2	1	2	2	2	2	13	Kurang Puas
2	1	1	2	2	2	2	2	12	Kurang Puas
3	2	2	3	3	3	3	3	19	Cukup Puas
4	2	2	1	2	1	2	2	12	Kurang Puas
5	2	2	2	2	2	2	3	15	Cukup Puas
6	1	2	2	1	2	1	2	11	Kurang Puas
7	1	1	1	1	1	1	1	7	Kurang Puas
8	2	1	1	2	2	2	3	13	Kurang Puas
9	1	2	2	2	2	2	2	13	Kurang Puas
10	3	3	2	2	3	3	3	19	Cukup Puas
Jumlah								134	Kurang Puas

Kemudian ini dibantu oleh kajian penelitian empirik dari Rafiie, dkk. (2018), berpendapat bahwasanya kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sesuai latar belakang yg dikemukakan diatas, maka penulis memandang perlu menggarap riset yg dibuat dalam tajuk “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala”

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Samator ialah industri penghasil gas nasional yang masih permanen eksis dan asset nasional yg wajib permanen di pertahankan keberadaannya (*company profile* PT. samabayu Mandala). PT. Samabayu Mandala ialah jaringan distribusi serta stasiun pengisian *oxygen* dan anak perusahaan yang berasal dari Samator group pada Pulau Bali atau Nusa Tenggara. Produk yg didapatkan yaitu *Dry ice*(*CO2 Padat*), Oksigen (*o2*), Argon(*Ar*), Hidrogen (*H2*), Karbon Dioksida (*CO2*),



*Acetylene*( $c_2H_2$ ), dan *Nitrogen*( $N_2$ ) menjadi pelaku gas pabrik terbesar di Indonesia, jasa layanan gas maupun berupa produk gas yang sudah dipergunakan secara luas pada berbagai pabrik contohnya minyak, metalurgi, kesehatan, konstruksi, serta gas bumi, elektronika, petrokimia, otomotif serta sebagainya. Brand/merek Samator telah diketahui menjadi perusahaan *industrial fuel* tersohor di Indonesia. Untuk melakukan hal tersebut PT. Samabaya Mandala harus bisa memberikan kepuasan kerja, kompetensi serta lingkungan kerja yang baik, tetapi pada kenyataannya masih terdapat beberapa harapan yang belum bisa terwujud dengan baik, diantaranya:

1. Karyawan ditemukan tidak menggunakan pelindung sesuai SOP sehingga rawan kecelakaan kerja dan komunikasi atasan ke karyawan kurang luwes dan dirasa kurang puas terhadap lingkungan kerjanya.
2. Karyawan dalam pengiriman gas sering mengalami keterlambatan dan tidak sesuai jam pengiriman ke pelanggan.
3. Kemangkiran sering terjadi tiap tahunnya karena kebanyakan kompetensi karyawan tidak sesuai dengan industri ini.
4. Karyawan sering mengeluh karena jarang ada promosi jabatan terkait kepuasan kerjanya serta Bonus karyawan mengalami penurunan.
5. Karyawan mayoritas tamatan SMA yang kurang berpengalaman.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Restriksi persoalan ini dilakukan untuk menyekat gapaian penelitian yang akan dilaksanakan sebagai akibatnya topik yang di teliti supaya lebih terarah serta kentara dengan menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan

kepuasan kerja. Maka penelitian ini dibatasi pada Objek yang diteliti adalah karyawan di PT. Samabayu Mandala di Bali.

#### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Bersumber pada deskripsi konteks penelitian sebelumnya maka pada penelitian ini penulis sebelumnya sudah merumuskan persoalan menjadi dasar analisis penelitian yang akan dilaksanakan yaitu.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Bersumber pada latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah dari sebelumnya maka haluan kajian ini ialah untuk menguji persoalan berupa.

1. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samabayu Mandala.



## 1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat pada kajian ini berupa manfaat menurut teoritis serta manfaat menurut praktis yang disampaikan yakni.

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil kajian dari pembelajaran ini diharapkan bisa menyumbangkan informasi yang berguna bagi penerapan ilmu penelitian pada aspek manajemen sumber daya manusia (SDM) spesifik perihal pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil pengkajian ini diharapkan dapat menjadi anjuran positif bagi PT. Samabayu Mandala tentang pentingnya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

