

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki kekayaan alam yang melimpah sehingga Indonesia menjadi negara yang sangat diuntungkan karena kaya akan sumber daya alam. Sebagian besar hutan tropis dunia ada di Indonesia, dalam hal luasnya hutan tropis di Indonesia menempati urutan ke tiga terluas di dunia setelah Brazil dan Republik Demokrasi Kongo (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021). Dengan mempunyai hutan yang luas menjadikan Indonesia sebagai negara terpenting penghasil berbagai kayu bulat. Kayu yang dihasilkan antara lain kayu gergajian, kayu lapis, dan hasil kayu lainnya, seperti kayu pulp untuk pembuatan kertas. Industri pengolahan kayu merupakan barometer peningkatan perekonomian nasional dan faktor kunci dalam upaya meningkatkan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Kayu lapis merupakan salah satu olahan kayu yang menjadi produk unggulan Indonesia di dunia internasional (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, 2018).

Meningkatnya pangsa pasar karena adanya peraturan larangan ekspor kayu glondongan, sehingga teknologi pengolahan kayu yang semula hanya sampai dengan tahap penggerajian kemudian dikembangkan menjadi industri kayu lapis. Selain itu, terhentinya industri kayu lapis dinegara-negara Korea Selatan, Jepang, dan Taiwan akibat tertutupnya pasokan bahan kayu log yang semula diperoleh dari Indonesia ikut menunjang meningkatnya pangsa pasar

kayu lapis Indonesia. Penurunan jumlah perusahaan kayu lapis berlangsung terus hingga tahun 2000. Salah satu perusahaan yang masih beroperasi memproduksi kayu lapis hingga saat ini yaitu PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.

PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perkayuan yang berlokasi di Desa Margasana, Kecamatan Jatilawang, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah. PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang berdiri sejak tahun 2010 dengan memproduksi *barecore*. Seiring banyaknya permintaan kebutuhan bahan setengah jadi untuk diekspor ke beberapa negara antara lain China, Korea, dan Jepang sampai dengan tahun 2017. Pada akhir tahun 2017 PT. Muara Kayu Sengon mulai memproduksi *plywood* dikarenakan melemahnya harga jual produksi *barecore* sehingga PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang beralih memproduksi *plywood* sampai sekarang.

Perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat pada kemampuan perusahaan dalam mengelola karyawan dengan melihat bagaimana kemampuan perusahaan untuk mengembangkan karyawan guna untuk memnuhi tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Sinambela (2019) “Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling utama disamping sumber daya lainnya karena sumber daya manusia menjadi pelaku utama penggerak sumber daya lainnya yang dimaksud”. Perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin secara efektif serta efisien agar tercapainya keberhasilan pembangunan, karna sumber daya manusia merupakan faktor penting kemajuan suatu negara.

Pada perusahaan industri kayu lapis sumber daya manusia banyak dimanfaatkan baik dimulai dari tingkat terendah sampai ketinggian tertinggi. Keberhasilan dari suatu industri kayu tidak hanya tergantung pada pemiliknya tetapi juga pada orang-orang yang bekerja didalamnya. Hal tersebut menyiratkan bahwa perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Menurut Lumunon, dkk (2019) “Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya”. Kepuasan karyawan merupakan sebuah bagian penting dari suatu kesuksesan sebuah perusahaan karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dikarenakan, karyawan yang puas membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu *work life balance* dan kompensasi (Pertiwi, dkk 2020). Selain faktor tersebut ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) (Prayoga, dkk 2021).

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *work life balance*. Menurut Rani, dkk (2022) “*work life balance* merupakan segi kemampuan individu dalam menyeimbangkan antara tanggung jawab pada pekerjaan dengan tanggung jawab di luar pekerjaan, yang dapat memberikan kesempatan untuk menjalankan dan mementingkan diantara

keduanya untuk mencoba meminimalisir saling gangguan diantara keduanya”. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 1 Oktober 2022 kepada ibu Niken selaku karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang terdapat fenomena *work life balance* yaitu bahwa sulitnya karyawan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya yang disebabkan oleh jam kerja diperusahaan terlalu lama setiap harinya, sehingga mereka merasa waktu untuk keluarga dan kehidupan sosial di lingkungan tempat tinggal berkurang, akibatnya karyawan merasa *work life balance* kurang baik.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Rondonuwu, dkk (2018), Aliya, dkk (2019), Pertiwi, dkk (2020), Nawarcono, dkk (2021), Indra, dkk (2022), Rani, dkk (2022), Indra & Rialmi, 2022) dan Rina, dkk (2022) diperoleh hasil *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian Widiantonno, dkk (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Kasmir (2016) dalam Pertiwi, dkk (2020) “kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun nonkeuangan, artinya adalah perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya”. Kepentingan karyawan harus mendapatkan perhatian dalam arti bahwa kompensasi diterimanya atas balas jasa yang diberikan perusahaan harus

memungkinkan, mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat (Mokoagow, 2022). Berdasarkan hasil wawancara 2022 kepada karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang bahwa perusahaan kurang memperhatikan akan jumlah gaji yang diterima oleh karyawan, hal tersebut dapat terlihat bahwa karyawan belum menerima gaji sesuai dengan standar upah minimum kabupaten/kota. Kurangnya akan penerimaan gaji karyawan yang dibawah upah minimum kabupaten/kota tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Veriyani, dkk (2018), Atmaja, dkk (2019), Pertiwi, dkk (2020), dan Mokoagow (2022) diperoleh hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian Tamali, dkk (2019) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain *work life balance* dan kompensasi, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Menurut Syafaruddin, dkk (2019) “Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi, dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah indentifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan peraturan perundang-undangan tetntang keselamatan dan kesehatan kerja”. Keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah

penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan(Sa'adah, dkk (2019)).

Berdasarkan hasil wawancara 2022 kepada karyawan PT. Muara Kayu Senggon Jatilawang bahwa karyawan merasa kurang akan fasilitas alat pelindung diri (APD) karena karyawan dibagian produksi setiap hari harus mengoperasikan mesin dan alat potong besar untuk memproduksi kayu lapis, setiap hari karyawan juga terpapar oleh debu, partikel kayu yang halus, asap, dan bahan kimia yang digunakan dalam proses pengolahan kayu menjadi triplek, meskipun mereka setiap hari menggunakan masker tetapi debu-debu tetap masuk ke pernafasan dan karyawan merasa susah untuk bernafas jika selama bekerja menggunakan masker, akibatnya dengan rendahnya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka karyawan merasa kurang puas dalam bekerja.

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaffarudin, dkk (2019), Sa'adah, dkk (2019), Negara, dkk (2021), Prayoga (2021), Putra, dkk (2022), Hasyim & Sugesti (2022), dan Tanjung, dkk (2022) diperoleh hasil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun hasil penelitian Aini, dkk (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang

dilakukan oleh Pertiwi, dkk (2020) dengan hasil *work life balance* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Koperasi, UMKM, Serta Perdagangan DKI Jakarta. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) dari penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2022) dengan hasil keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bali *Image Collection* di Batubulan Gianyar. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab isu permasalahan yang dihadapi PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian dan sasaran pada penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang karena memiliki permasalahan yang sesuai dengan apa yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang?

3. Apakah K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang?

### **C. Pembatasan Masalah Penelitian**

Batasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pematasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang yang dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
2. Penelitian ini hanya pada karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.
3. Periode penelitian ini yaitu dari bulan Oktober 2022 sampai bulan Januari 2022.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.
3. Untuk menganalisis pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Praktis**

1. Bagi Pimpinan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Muara Kayu Sengon Jatilawang melalui *Work Life Balance*, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Bagi Akademis

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

- b. Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta sebagai syarat lulus program Sarjana Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.