

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berkembangnya produk-produk untuk menarik perhatian konsumen, persaingan usaha dalam dunia industri menjadi salah satu permasalahan penting yang patut diwaspadai oleh para pelaku usaha. Di Indonesia sendiri, manufaktur merupakan salah satu bidang yang banyak diminati para pebisnis. Manufaktur merupakan industri yang menyumbang mayoritas perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Banyaknya jumlah perusahaan dalam industri dan situasi perekonomian saat ini telah meningkatkan persaingan antar perusahaan manufaktur. Persaingan dalam industri manufaktur memaksa perusahaan untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi untuk mencapai tujuan mereka. (<https://www.kemenperin.go.id/>).

Sektor pertambangan memiliki peran besar terhadap perekonomian Tanah Air, baik dari sisi pendapatan, tenaga kerja, hingga mendongkrak ekonomi daerah. Mengutip data Kementerian Keuangan, sektor pertambangan menjadi salah satu pendorong perekonomian pada kuartal III-2023 dengan tercatat mengalami pertumbuhan 7,0% secara tahunan atau year on year (yoy). Sayangnya, perjalanan industri pertambangan tahun ini tidak berjalan mulus. Volatilitas harga komoditas, ancaman krisis energi, hingga konflik geopolitik cukup mengganggu dan menghantui rantai pasok. Risiko perusahaan sektor pertambangan yang sering dihadapi perusahaan sebagai perusahaan yang

menghasilkan bahan-bahan tambang dan mineral adalah fluktuasi harga bahan-bahan tambang dan mineral di dunia, karena perusahaan tidak lepas pengaruhnya dari harga-harga bahan tambang dan mineral di dunia. Perusahaan pada sektor tambang yang tercatat di BEI yaitu: PT Medco Energi Corporation Tbk. (MEDC), PT Aneka Tambang (Persero) Tbk. (ANTM), PT International Nickel Indonesia Tbk. (INCO), PT Tambang Timah (Persero) Tbk. (TINS), PT Citatah Industri Marmer Tbk. (CTTH), PT Alter Abadi Tbk. (ALDI). (<https://www.cnbcindonesia.com/market/20231129110929-17-492922/live-now-ini-dia-bocoran-perusahaan-tambang-terbaik-ri-2023>)

PT. Sinar Tambang Arthalestari adalah salah satu dari 29 perusahaan perseroan terbatas (PT) yang ada di wilayah Banyumas dan satu-satunya yang produk utamanya adalah semen merek “Bima”. Pengelolaan bahan tambang seperti batu kapur dan tanah liat juga didukung sebagai sumber produksi itu sendiri. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 8 Oktober 2012 dan berlokasi di Desa Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Banyumas., dengan jumlah karyawan sebanyak 480 orang. Pabrik ini memproduksi dua jenis semen: *Portland Pozzolanic Cement (PPC)* dan *Ordinary Portland Cement (OPC)*, yang kualitasnya bervariasi tergantung kebutuhan konsumen. Semen ini juga tersedia dalam ukuran 40kg dan 50kg.

Pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengendalian perusahaan memerlukan adanya fungsi manajerial, yang dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasyim (2020), SDM yaitu

seorang yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan serta mempunyai pengaruh penting didalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu bisnis adalah manajemen sumber daya manusia yang baik.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan untuk dapat mencapai kualitas manajemen yang baik. Apabila pegawai mempunyai kepuasan kerja yang besar, mereka akan cenderung semangat dalam hal bekerja yang mengakibatkan produktivitas meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap (behavioral – kognitif), perasaan senang (ekspresif – kasih sayang), atau kesenjangan antara apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan (manfaat). Sikap positif dalam bekerja menunjukkan bahwa seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik dan puas dengan hasilnya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Sunarta, 2019).

Berdasarkan hasil dari wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai bagian produksi dari PT Sinar Tambang Arthalestari, terdapat masalah mengenai kepuasan kerja. Karayawan sering kali mengeluh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada hari Minggu, 8 Oktober 2023 telah terjadi demo yang dilakukan oleh karayawan PT Sinar Tambang Arthalestari akibat dampak dari ketidakpuasan kerja. Sekitar 110 karyawan dari PT Sinar

Tambang Arthalestari melakukan demonstrasi dengan menuntut kenaikan upah yang dinilai tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka jalani. (<https://banyumas.suaramerdeka.com/banyumas/0910434385/karyawan-pt-star-gelar-aksi-demo-tuntut-kenaikan-upah>). Beban kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

Faktor pertama yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Aprillina & Razak, (2021), Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai oleh atasan yang berada di luar kemampuan pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan. Besaran kerja yang sedikit tentu akan mendatangkan kepuasan bagi pegawai. Beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan mental. Jika beban kerja seorang karyawan terlalu berat atau kekuatan fisiknya lemah, hal ini tentu akan menghambat pekerjaan sehingga membuat karyawan tersebut merasa lelah dalam bekerja (Novita & Kusuma, 2020).

Hasil Penelitian Cahya et al., (2021); Nugraha & Suherna, (2019); D. G. M. Astuti & Mayasari, (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Misharni & Ningsih, (2020); Wulandari et al, (2023); Firdaus & Annah, (2024) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Faktor Kedua yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Menurut Prawira, (2020), Kompensasi secara umum dapat

diartikan sebagai imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pegawainya atas prestasi kerja atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Besaran kompensasi yang diterima pekerja mencerminkan status, pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan pekerja dan keluarganya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima seorang karyawan, semakin tinggi pula statusnya. (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan.

Hasil penelitian Azhar et al., (2020); Lestari & Rachmasari, (2021); Damayanti & Ismiyati, (2020) dan Prawira, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zahra & Wijaya, (2023); Wulandari & Frianto, (2022); menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Saputra, (2021) Lingkungan kerja adalah segala komponen yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam hal melaksanakan tugas yang diberikan, Misalnya: kebersihan, kebisingan, dll. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang berkelas atau menciptakan situasi kerja yang dapat menginspirasi karyawan, maka akan berdampak pada semangat atau motivasi karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2017), berpendapat lingkungan kerja sebagai semua peralatan dan materi yang ditemui, lingkungan di sekitarnya tempat seseorang bekerja, cara kerjanya,

dan organisasi kerjanya, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. (Irma & Yusuf, 2020).

Hasil Penelitian Saputra, (2021) dan Irma & Yusuf, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wibiseno et al., (2018); Wongkar et al (2018); Prasetyo & Kamela (2023) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor yang keempat yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Keselamatan kesehatan kerja (K3). K3 merupakan perlindungan yang dialami pekerja secara fisik dan mental di lingkungan kerja. Aspek perlindungan karena alasan kemanusiaan juga dapat mencakup aspek ekonomi dari pihak kontraktor. Program (K3) merupakan kewajiban perusahaan semata untuk menjaga pekerja dalam segala aktivitas kerja (Anas, 2022). Kepuasan kerja karyawan bisa meningkat jika terdapat program K3 dari organisasi. K3 tidak hanya dapat mencegah risiko kecelakaan kerja, namun juga meningkatkan keterampilan sumber daya manusia di setiap organisasi yang diatur. (Harut et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anas, (2022); Faradilah et al., (2023); Harut et al., (2022) dan Hasyim et al., (2022) menyatakan bahwa

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aini & Suhermin, (2020) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian Anas, (2022) pada PT Syam Surya Mandiri Surabaya dengan variabel bebas kompensasi, lingkungan kerja, dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti akan mengembangkan dengan menambahkan satu variabel bebas yaitu beban kerja. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian Hasyim, (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Alasan peneliti tertarik dalam menambahkan satu variabel bebas tersebut karena fenomena-fenomena terkait beban kerja yang terjadi di PT Sinar Tambang Arthalestari, sehingga nantinya dapat sesuai dengan isu yang diangkat dalam penelitian kali ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis diatas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sinar Tambang Arthalestari”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Secara Parsial, Apakah Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari Banyumas?
2. Secara Parsial, Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari Banyumas
3. Secara Parsial, Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari Banyumas?
4. Secara Parsial, Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari Banyumas

C. Pembatasan Masalah

Mengingat bahwa permasalahan yang ada saat ini sangat luas, dan supaya memudahkan peneliti agar lebih terarah, maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Perusahaan yang digunakan sebagai objek penelitian adalah PT Sinar Tambang Arthalestari
2. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Januari 2024 sampai dengan April 2024

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis pengaruh negatif signifikan dari beban kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari
- b. Menganalisis pengaruh positif signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari
- c. Menganalisis pengaruh positif signifikan dari lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari
- d. Menganalisis, pengaruh positif signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Keselamatan Kesehatan kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dapat membantu peneliti memperluas informasi yang bermanfaat,

melatih cara berpikir dan lebih memahami, serah mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah peneliti terima untuk mempraktekannya langsung ke lapangan kerja. Selain itu, Penelitian ini juga merupakan syarat lulus dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto, serta untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen.

b. Bagi Manajemen PT Sinar Tambang Arthalestari Banyumas

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pedoman perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja dan sebagai acuan perusahaan untuk mengambil keputusan dalam pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan