

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Menurut data dari Buletin Indonesia *Investment Newsletter* yang diakses pada 4 Januari 2016, Indonesia ada di dalam 6 Negara terbesar eksportir alas kaki di dunia dan oleh karena itu sektor ini merupakan asset penting untuk industri manufaktur Indonesia (menghasilkan devisa dan menyediakan lapangan kerja bagi banyak orang). Sementara pasar domestik tetap lamban, ekspor alas kaki dan produk sepatu Indonesia menunjukkan tren yang lebih positif. Asosiasi Alas Kaki Indonesia (Aprisindo) memperkirakan ekspor alas kaki nasional naik 6,8% pada basis *year-on-year* (y/y) menjadi 4,7 miliar dollar Amerika Serikat (AS) pada tahun 2015. Berdasarkan data terbaru dari Kementerian Perdagangan di Indonesia, ekspor alas kaki/sepatu Indonesia mencapai 3,66 miliar dollar AS pada periode bulan Januari-Oktober 2015, naik 10% dari ekspor pada periode yang sama di tahun sebelumnya.

Untuk tetap menjaga kestabilan peningkatan ekspor alas kaki/sepatu, maka peran sumber daya manusia menjadi sangat penting. Tujuan organisasi akan tercapai apabila SDM bekerja dengan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal.

Salah satu perusahaan yang mengekspor hasil produksinya adalah PT Pratama Abadi Industri. PT Pratama Abadi Industri merupakan produsen sepatu

terkemuka di Indonesia yang mempekerjakan lebih dari 8.000 karyawan, sudah berpengalaman lebih dari 25 tahun sebagai kontraktor Sepatu Olahraga merek terkemuka di dunia yang orientasi penjualannya 100% untuk diekspor ke beberapa negara di benua Amerika, Eropa, Afrika, dan Asia.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Karyawan PT Pratama 2016**

2016	TOTAL EMPLOYEE	Dalam Jam						TOTAL Employee
		Leave	Sick	Permit	Absent	Going Before	Late	
<i>January</i>	9247	3,903	1,631	286	173	234	1,316	3,613
<i>February</i>	9185	3,823	1,990	320	147	111	1,735	3,742
<i>March</i>	9136	4,660	2,213	334	147	152	1,281	3,957
<i>April</i>	9159	4,298	2,101	312	166	142	1,348	3,793
<i>May</i>	9115	4,327	1,943	274	192	281	914	3,854
<i>June</i>	9049	4,230	2,101	400	223	212	477	3,768
<i>July</i>	8932	2,371	1,108	209	143	67	1,452	2,708
<i>August</i>	8829	3,563	1,709	320	152	336	716	3,500
<i>September</i>	8758	4,893	1,824	548	160	628	1,276	4,771
<i>October</i>	8669	4,338	1,830	509	187	740	1,011	4,370

Sumber: HRD PT Pratama Abadi Industri, 2016

Tabel di atas adalah data absensi karyawan PT Pratama Abadi Industri pada periode Januari-Oktober 2016. Total karyawan yang paling banyak absensi ada pada bulan September yaitu sebanyak 4.771 karyawan dari total keseluruhan 8.758 karyawan. Data di atas menunjukkan indikasi bahwa sebanyak 54% karyawan memiliki masalah dengan kepuasan kerja. Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif (Mangkunegara, 2005:117).

**Tabel 1.2**  
**Turnover Rate**

Bulan	2016	2017
Januari	0.91	0.75
Februari	0.82	0.73
Maret	0.64	0.60
April	0.62	0.33
Mei	0.34	0.48
Juni	0.52	0.74
Juli	0.56	1.30
Agustus	1.05	1.23
September	0.84	0.81
Oktober	0.70	1.02
November	0.63	-
Desember	0.81	-
Mean	<b>0.70</b>	<b>0.80</b>

Sumber: HRD PT Pratama Abadi Industri, 2016

Tabel di atas adalah data *turnover* karyawan PT Pratama Abadi Industri pada tahun 2015 dan 2016. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa rata-rata *turnover* dari tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan *rate* sebesar 0,10 yang tadinya 0,70 menjadi 0,80. Data di atas mengindikasikan bahwa karyawan memiliki masalah dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan (Davis 1985:99). As'sad (2001) menjelaskan bahwa indikasi adanya ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi, tingginya keluar masuknya pegawai (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja pegawai.

Hasibuan (2011:203) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memimpin, dan kompensasi yang adil dan layak.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra-Penelitian**

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Puas	Tidak Puas	Total
1	Kompensasi	10	0	10
2	Penempatan	3	7	10
3	Lingkungan Kerja	4	6	10
4	Gaya Kepemimpinan	10	0	10
5	Karakteristik Pekerjaan	10	0	10

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-Penelitian, 2016

Tabel di atas adalah hasil pra-kuesioner dengan 10 orang responden tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ternyata dari 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011:203), 7 responden menyatakan tidak puas dengan penempatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dikarenakan karyawan sering dipindahkan ke *factory* lain tanpa dibekali dengan *training*. Dan juga sebanyak 6 responden menyatakan tidak puas dengan lingkungan kerja di perusahaan dikarenakan suhu ruangan yang dirasa terlalu panas.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, membuat penulis merasa perlu meneliti hal apakah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Serpong, Tangerang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja sebagai variabel yang akan diteliti pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Industri Sepatu”***.

## 1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

### 1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Karyawan sering dipindahkan ke *factory* lain tanpa dibekali dengan *training* sehingga karyawan merasa terbebani dan tidak puas dengan penempatan karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan;
2. Suhu ruangan yang dirasa terlalu panas, karyawan dalam satu *factory* jumlahnya yang tidak sedikit menyebabkan suhu ruangan menjadi panas dan juga kurangnya fasilitas seperti kipas angin atau *air conditioner* menyebabkan konsentrasi karyawan menurun dan mengakibatkan karyawan kurang puas pada pekerjaannya.

### 1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka permasalahan dibatasi pada:

1. Penelitian ini dilakukan pada PT Pratama badi Industri Serpong, Tangerang dikarenakan merupakan perusahaan produsen sepatu terkemuka di Indonesia yang orientasi penjualannya 100% untuk diekspor ke beberapa Negara di benua Amerika, Eropa, Afrika, dan Asia.
2. Penulis hanya meneliti pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Serpong, Tangerang.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Serpong, Tangerang?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Serpong, Tangerang?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Serpong, Tangerang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Serpong, Tangerang.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan PT Pratama Abadi Industri sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk menyusun strategi, ataupun kebijakan perusahaan di waktu yang akan datang khususnya dalam penempatan karyawan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
2. Bagi Penulis, penelitian ini merupakan salah satu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dalam kenyataan yang terjadi di lapangan,

menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penempatan karyawan, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja, serta dapat menjadi acuan bagi peneliti – peneliti berikutnya.

3. Bagi Pembaca, penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kepuasan kerja karyawan yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat diterapkan di lapangan.