

BAB 1**PENDAHULUAN****1.1 Latar Belakang**

PT. Dharma Satya Nusantara Grup (DSNG) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri kelapa sawit dan industri produk perkebunan. Perusahaan ini berdiri sejak 29 September 1980, pada awal berdiri perusahaan fokus di bidang industri perkebunan yang memproduksi kayu gergajian berkualitas ekspor dan mengembangkan usahanya yang bergerak dibidang kelapa sawit.

PT. DSNG berada di Kalimantan, terutama di Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, dan memiliki kantor pusat di Jakarta sebagai pendukung kegiatan bisnisnya. Perusahaan ini memiliki luas areal 112.600 ha, lahan pialing luas terdapat di Kalimantan Timur yang terdiri dari satu hamparan. PT DSNG memiliki beberapa anak perusahaan. Salah satunya adalah PT Dharma Intisawit Nugraha (DIN) yang berada di Kalimantan Timur tepatnya berada di desa Muara Wahau, Kecamatan Muara Wahau, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur. PT DIN terdiri dari tiga estate yaitu estate Long kejiak 1 (LK1) estate Longkejiak 2 (LK2) dan estate Long kejiak 3 (LK3). *Estate* adalah wilayah kebun dengan luas sekitar 2500 – 3000 hektar. Penelitian ini dilakukan di *Estate* LK1 yang terdiri dari empat *afdeling* yaitu *afdeling* 1 (Afd1) dengan luas 728 ha, *afdeling* 2 (Afd2) dengan luas 737 ha, *afdeling* 3 (Afd 3) dengan luas 717 ha, dan *afdeling* 4 (Afd 4) dengan luas 748 ha. *Afdeling* adalah luas lahan diperkebunan lebih kurang 700ha.

PT DIN Estate LK1 mempekerjakan karyawan yaitu: Karyawan Staff yang terdiri dari, Kepala *estate*, Asisten kepala *estate* (Askep), Asisten personalia, General service, Asisten *afdeling*, dan Asisten floating. Karyawan Staff ini bertanggung jawab untuk mengatur dan merencanakan semua kegiatan yang ada di Estate LK1 sebanyak 8 orang. Karyawan bulanan: yaitu karyawan operasional, karyawan *supporting* administrasi, *supporting* teknik. Karyawan operasional terdiri dari mandor kebun, kerani panen, mandor hama penyakit, mandor panen, mandor rawat. Karyawan operasional sebanyak 20 orang untuk mengatur atau mengawasi pekerjaan secara langsung di lapangan. Kemudian ada karyawan *Supporting* administrasi bertanggung jawab untuk mengerjakan seluruh administrasi sebanyak 21 orang. *Supporting* tehnik sebanyak 4 orang yang bertanggung jawab untuk urusan mesin dan transportasi. Karyawan berikutnya adalah Satuan Karyawan Kerja (SKU) sebanyak 348 karyawan yang terdiri dari tenaga kerja panen yang bertanggung jawab untuk memanen buah kelapa sawit sebanyak 217 karyawan, tenaga kerja rawat yang bertanggung jawab

untuk merawat kelapa sawit, seperti pemupukan, pemangkasan, penyemprotan hama dan penyakit sebanyak 118 karyawan, satu orang krew menara api bertanggung jawab untuk memantau keadaan perkebunan dari bahaya kebakaran, delapan orang krew penitipan anak bertanggung jawab untuk menjaga dan mengasuh anak-anak karyawan yang belum bersekolah, empat orang petugas *emplasmen afdeling* bertanggung jawab untuk menjaga perumahan, menghidupkan genset, dan mengatur pembagian air ke setiap rumah karyawan. Status karyawan yang bekerja pada perusahaan ini untuk karyawan panen, karyawan rawat, krew menara api, dan krew penitipan anak, petugas *emplasmen* merupakan karyawan dengan status sebagai Satuan Kerja Umum (SKU) disebut juga sebagai harian tetap, yang menerima gaji sesuai dengan ketentuan UMR Kalimantan Timur, terutama Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian jumlah karyawan di LK1 sebanyak 401 orang.

Dalam menjalankan kegiatan kerjanya perusahaan ini mengacu pada nilai-nilai yang dianut yaitu: integritas sebagai nilai utama dalam bekerja, sepenuh hati, mengupayakan yang terbaik, menghargai karyawan masyarakat dan lingkungan, sinergi dan keterpaduan dalam keberagaman. Dengan penerapan nilai-nilai ini diharapkan karyawan dapat bekerja dengan produktif dan tidak terganggu dengan masalah eksternal serta mampu berkembang bersama dengan masyarakat sekitar.

Selain memiliki nilai-nilai yang dianut perusahaan memiliki Visi yaitu: menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh bersama masyarakat dan dibanggakan negara dengan cara menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam industri berbasis sumber daya alam yang memberi nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan melalui tata kelola yang baik. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang menopang perekonomian masyarakat disekitarnya, dan memiliki pesaing perusahaan yang sejenis, seperti PT Astra Agro Lestasi, PT Sinar Mas, PT Gunta Samba.

Perusahaan ini berupaya mengelola atau mengatur dengan baik agar target kinerja karyawan tercapai dan dapat memberikan kepuasan pada karyawannya. Beberapa upaya yang dilakukan oleh perusahaan ini antara lain memberikan fasilitas yang cukup baik untuk karyawan yaitu: mendapat rumah tempat tinggal, fasilitas air bersih dan listrik, catu beras 0,5 kg/hari untuk karyawan 0,5 kg/hari dan 0,3 kg/hari untuk istri yang tidak bekerja serta 0,25 kg/hari untuk anak (maksimal anak yang diberi catu beras 2 anak), jaminan kesehatan berupa BPJS (tersedia klinik dan pengobatan lengkap dengan dokter, paramedis), rumah ibadah, disediakan sekolah SD dan SMP untuk anak-anak karyawan, mendapat peralatan dapur, peralatan kerja, Alat Pelindung Diri (APD) karyawan mendapat cuti tahunan (12 hari kerja), karyawan wanita mendapat cuti melahirkan dan setiap bulan ada cuti selama dua hari buat karyawan yang datang bulan. Fasilitas diatas diperoleh semua karyawan dengan

status karyawan harian tetap atau Satuan Kerja Umum (SKU). Perusahaan ini juga menyediakan transportasi untuk anak sekolah dan karyawan belanja. Selain fasilitas diatas karyawan juga menerima gaji pokok atau upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di daerah Kalimantan Timur yaitu sebesar Rp 3.356.109,00 per bulan. Perusahaan juga memberikan insentif bagi karyawan, setiap tahun untuk menyambut hari raya besar karyawan juga mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar sebulan gaji dan juga bingkisan hari raya.

Di perusahaan ini, karyawan pemanen buah kelapa sawit memiliki peran yang penting, karena jumlah buah dan kualitas buah yang diproduksi tergantung kepada keterampilan dan kecermatan para pemanen dalam memilih dan memotong tandan buah. Oleh karena itu tugas memanen hanya dilakukan oleh mereka yang benar-benar mampu melakukan pekerjaan secara baik, diantaranya memiliki fisik yang kuat dan pengalaman dalam pekerjaan memanen buah kelapa sawit, harus mampu menentukan tingkat kematangan buah yang akan dipanen, serta mampu menggunakan alat panen dan alat angkut berupa angkong.

Karyawan panen di PT DIN Estate LKI ini jarang sekali yang bertahan lama bekerja dan memiliki *turn over* yang cukup tinggi bahkan hal ini terjadi hampir diseluruh perusahaan yang bergerak dibidang industri perkebunan kelapa sawit. Tingginya *turn over* karena ketidak cocokan pekerjaan. Pekerjaan memanen kelapa sawit merupakan pekerjaan yang sulit dan berat dan lingkungan kerja yang berada di pelosok Kalimantan, promosi jabatan karyawan pemanen kelapa sawit tidak ada, sehingga karyawan mencari pekerjaan di tempat lain. Menurut data yang diperoleh dari PT DIN Estate LK1 pada tahun 2019, karyawan tersedia sebanyak 166 orang, Jumlah karyawan keluar 74 orang atau keluar 45 %, tahun 2020 karyawan tersedia 157 orang, jumlah karyawan keluar 80 orang atau 51 %, tahun 2021 karyawan tersedia 114 orang, karyawan keluar 94 orang atau 82 %, tahun 2022 karyawan tersedia 217 keluar 144 orang atau 66 %. Jika dirata rata persentase keluar masuk karyawan LK1 pada empat tahun terakhir adalah 60%. Menurut Maler (dalam Pritianti, 2015) *turn over* dikatakan tinggi jika mencapai angka lebih dari 5 %.

Dengan tingginya *turn over* karyawan panen maka terjadi kekurangan tenaga kerja panen yang akan mempengaruhi hasil produksi di perusahaan tersebut. Dengan data *turn over* karyawan yang tinggi merupakan salah satu indikasi adanya ketidak puasan karyawan panen pada PT DIN Estate LKI, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toyibah (2022) dengan judul “ Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja

terhadap *turnover intention* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah *turnover intention* karyawan.

Dengan adanya masalah *turn over* karyawan, perusahaan berupaya mencari karyawan baru lagi baik yang *skill* maupun yang *non skill* dalam memanen kelapa sawit agar perusahaan dapat terus melakukan proses produksi (panen buah) sesuai dengan *plan* atau target yang telah ditentukan. Dapat dilihat bahwa produksi pada tahun 2019 yaitu 95.743 ton dengan plan produksi 87.927 ton, produksi tahun 2020 adalah 83.831 ton dengan plan produksi sebesar 89.424 ton, produksi tahun 2021 adalah 72.490 ton dengan plan produksi 89.038 ton, dan produksi tahun 2022 adalah 76.961 ton dengan *plan* produksi sebesar 86.021 ton. Produksi buah kelapa sawit masih belum sesuai dengan *plan* produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bahkan cenderung semakin menurun jika dilihat dari data empat tahun terakhir. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2022) yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja panen dan rawat terhadap produktivitas kerja PT Johan Santosa Kecamatan Bangkian Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru” yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan panen dan rawat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitasnya.

Setiap pemanen di PT DIN Estate LKI diberikan target kerja yang harus diselesaikan dalam satu hari kerja, sesuai dengan standar di wilayah (*Afdeling*) masing-masing, saat ini target kerja satu orang pemanen adalah 1.150 kg per hari dengan luasan pekerjaan 2 - 2,5 ha/orang. Karyawan pemanen juga akan dikenakan denda jika karyawan ditemukan memanen buah mentah yang belum layak panen. Dengan adanya denda tersebut, membuat karyawan panen merasa terbebani dan secara otomatis akan mengurangi pendapatan mereka. Untuk mencapai target panen saja terkadang sulit, ditambah dengan adanya denda merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri, pekerjaan memanen kelapa sawit memiliki karakteristik tersendiri yang harus dipahami oleh karyawan panen baik dari target panen, denda yang diberikan. Hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pemanen pada perusahaan ini. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) dengan judul “ pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas perikanan provinsi Kepulauan Riau” yang menyatakan bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya pemahaman yang baik akan karakteristik pekerjaan akan memberikan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain itu karyawan pemanen buah kelapa sawit juga tentu menginginkan perkembangan karir dikemudian hari. Namun demikian untuk karyawan pemanen

diperusahaan ini tidak ada kesempatan promosi jabatan untuk jenjang yang lebih tinggi. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan.

Akan tetapi tidak semua karyawan pemanen merasakan kepuasan kerja yang rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian karyawan pemanen yang masih tetap bertahan di perusahaan. Dapat dilihat dari hasil wawancara dengan HRD PT DIN Estate LK I yaitu 55% tahun 2019, 49 % tahun 2020, 18% tahun 2021, 34% tahun 2022 masih dapat bertahan untuk terus bekerja di perusahaan karena merasa bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai, memberikan perlindungan, jaminan Kesehatan dan tempat tinggal yang layak serta fasilitas lainnya, sehingga mereka dapat hidup lebih baik, mampu menyekolahkan anak-anak mereka dan merasa aman dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja setiap orang tidaklah sama tetapi berbeda-beda.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Robbin dan Judge (2013), mendeskripsikan tentang kepuasan kerja yaitu perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil evaluasi terhadap aspek aspek pekerjaan itu sendiri yang meliputi pekerjaan itu sendiri, imbalan, atasan, rekan kerja, dan promosi jabatan.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menilai pekerjaan itu sesuai dengan bakat minat serta kemampuannya, imbalannya yang diterimanya sesuai dengan beban pekerjaannya, atasannya mampu memberikan dorongan motivasi dan arahan yang baik, rekan kerjanya dapat diajak bekerja sama, dan perusahaan memberikan kesempatan promosi untuk jabatan yang lebih tinggi. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan menunjukkan kinerja yang semakin tinggi juga. Kepuasan karyawan akan berdampak terhadap produktivitas yang semakin meningkat, lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu dan tingkat kehadiran kerja tinggi, serta berdampak kepada loyalitas karyawan yang semakin tinggi (Sutrisno, 2016).

Sebaliknya jika karyawan yang tidak puas akan merasa bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya, merasa imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaannya, atasannya tidak memberi motivasi dan dorongan, rekan kerja tidak bisa diajak bekerjasama, dan tidak adanya promosi untuk jenjang karir yang lebih tinggi. Ketidakpuasan kerja memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan dan bagi karyawan itu sendiri.

Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja karyawan telah dilakukan sebelumnya antara lain, penelitian tentang kepuasan kerja oleh Astika (2021), dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Grand Maleo Makassar” dari penelitian diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin bagus kepuasan kerja maka semakin bagus kinerja karyawan dan sebaliknya jika kepuasan kerja kurang maka kinerja karyawan akan menurun.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Septia (2022), dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Agro Rawas Ulu di Sumatra Selatan “ dalam hasil penelitian memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja pada karyawan PT. Agro Rawas Ulu berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, yang artinya kepuasan kerja pada karyawan mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan sehingga karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Selanjutnya penelitian lain dilakukan oleh Charysma dan Mulyana (2022), dengan judul “ Hubungan antara job insecurity dengan kepuasan kerja karyawan “ hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan job insecurity, dari hasil pengolahan data bahwa variabel kepuasan kerja dan job insecurity memiliki hubungan yang signifikan dengan arah negatif, artinya bahwa semakin rendah job insecurity akan berbanding terbalik dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan, dan berlaku juga untuk sebaliknya jika job insecurity tinggi maka tingkat kepuasan kerja rendah.

Dari pemaparan di atas tentang kepuasan kerja karyawan maka peneliti tertarik untuk melihat gambaran kepuasan kerja dengan melakukan Penelitian dengan judul “GAMBARAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT DHARMA INTISAWIT NUGRAHA (DIN) ESTATE LONG KEJIAK 1 KALIMANTAN TIMUR”

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan pemanen di PT DIN Estate LK I Kalimantan Timur?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja karyawan pemanen di PT DIN Estate LK I Kalimantan Timur berdasarkan data penunjang.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT DIN Estate LK I Kalimantan Timur.
2. Memperoleh gambaran mengenai kepuasan kerja karyawan pemanen buah kelapa sawit di PT DIN Estate LK I Kalimantan Timur berdasarkan data penunjang (usia, Pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan, jumlah tanggungan)

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalamandan wawasan serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian
- b..Dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya

1.4.2 Manfaat praktis

- a. Bagi karyawan
Melalui penelitian ini peneliti berharap dapat memberi masukan kepadakaryawan perusahaan tentang kepuasan kerja
- b. Bagi Perusahaan
Dapat digunakan oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan,terutama tentang pengelolaan sumber daya manusia dari segi kepuasan kerja