

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tiga point yang selalu menjadi saran dalam setiap bisnis yang sering disebut BMW (biaya-mutu-waktu) atau sering juga disebut cost-quality-time. Semua komponen atau sumber daya yang dimiliki entitas atau unit bisnis harus menasar ke point-point tersebut. Sumber daya yang dimiliki perusahaan diarahkan untuk mencapai ketiga point tersebut. Sumber-sumber daya yang dimaksud diantaranya asset, bahan baku, sumber daya manusia. Sumber-sumber daya ini juga dapat dikelompokkan menjadi 5 M yaitu Man, Machine, Methode, Material, Money.

Salah satu aset terpenting yaitu Man atau manusia, dikarenakan manusia sebagai pengendali ke 4 komponen lainnya. Bahkan ada istilah asing yang sampai saat ini masih cocok untuk diacu yaitu “Man who is behind the gun” yang dapat diartikan bahwa manusia pengendali peralatan atau mesin-mesin yang ada di dalam perusahaan. Sedemikian penting peran pegawai sehingga perusahaan sangat konsen untuk membuat tahapan-tahapan penting sejak dilakukan perekrutan sampai dengan pensiun. Salah satu upaya yang di tempuh perusahaan adalah dengan memberikan rangsangan seperti lingkungan kerja dan pemberian insentif. Dengan tujuan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif untuk meningkatkan kerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusaha.

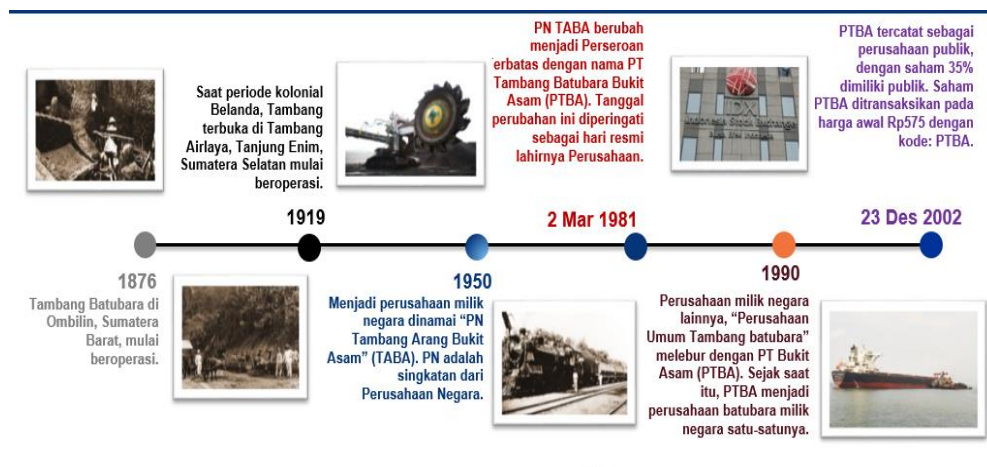
Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga kemungkinan karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktif. Menurut Sedarmayati dalam (Lulu Novena Sitinjak : 2018) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan nonfisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja atau pun hubungan dengan bawahan.

Selain lingkungan kerja salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan insentif. Insentif ini sendiri menjadi daya dorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja dari karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. “Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi” Sarwoto dalam (Lia Cahya : 2013) . “Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material”. Manullang dalam (Lia Cahya : 2013). Insentif material merupakan daya dorong atau motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang dan jaminan social (serta barang seperti pakaian kerja, APD). Insentif dalam bentuk uang bisa berupa bonus, dana pensiun dan sebagainya. Untuk insentif material dalam bentuk jaminan sosial dapat berupa pengobatan gratis, tunjangan hari raya, cuti sakit, bantuan uang nikah, uang kematian dan lain sebagainya. Sedangkan insentif non material merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan seperti piagam penghargaan, pujian, dan promosi atau kenaikan jabatan.

Menurut Handoko dalam (Muhraweni, *et al.* :2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan : 2001).

PT. Bukit Asam Tbk adalah Perusahaan Pertambangan yang dimiliki oleh Pemerintah Indonesia yang didirikan pada tahun 1950. Perusahaan Menjadi perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia dengan kode "PTBA" pada 23 Desember 2002. Bukit Asam mempunyai empat budaya perusahaan yakni kerja cerdas, kerja keras, kerja dengan benar dan bekerja dengan tulus.

Gambar 1.1. Sejarah Perusahaan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung



Sumber: PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2018

PTBA Unit Pelabuhan Tarahan yang berpusat di Jl. Soekarno Hatta KM. 15 Tarahan, Bandar Lampung merupakan salah satu industri pertambangan dan merupakan salah satu pemasok batubara terbaik di Indonesia, yang meliputi pengolahan, pengangkutan dan perdagangan bahan-bahan galian terutama batubara. PTBA juga sudah bertransformasi menjadi perusahaan energy yg berbasis batubara dibuktikan dengan telah dilakukan pembangunan PLTU komersil 2 x 600 MW di sumatera selatan. PTBA dituntut untuk terus memberikan hasil produksi terbaik agar mampu bertahan di pasar Internasional, sehingga peran aktif karyawan sangat dibutuhkan. Berikut ini Tabel 1.1. merupakan data jumlah karyawan berdasarkan jenjang jabatan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2018:

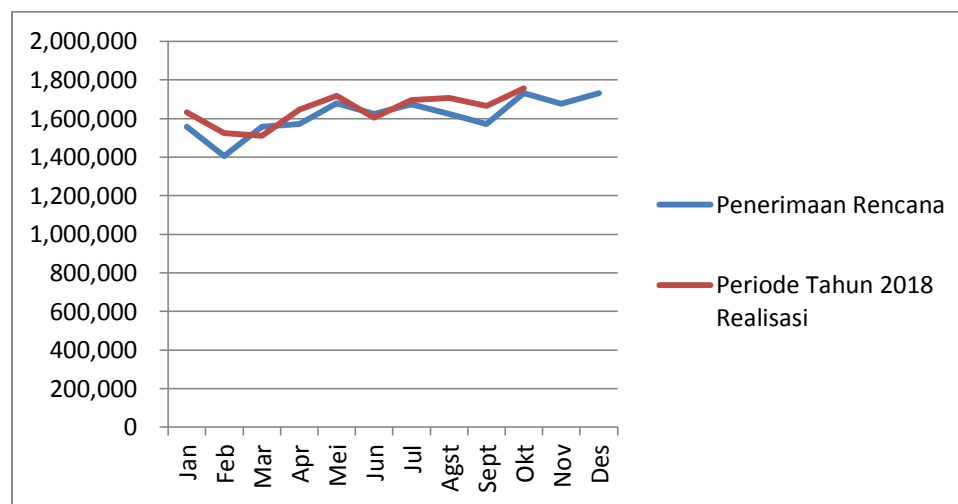
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenjang Jabatan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2018 :

No.	Jenjang Jabatan	Kategori Jabatan	Karyawan
1	Jenjang I	Manajer utama/ Fungsional Utama/ GM	1
2	jenjang II	Manajer Madya/ Fungsional Madya	8
3	Jenjang III	Manajer Muda/ Fungsional Muda	37
4	Jenjang IV	Penyelia/ Fungsional Pratama	142
5	Jenjang V	Pelaksana Terampil	43
6	Jenjang VI	Pelaksana	58
jumlah karyawan			289

Sumber: PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2018

Dari tabel 1.1. diatas dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2018 berjumlah 289 karyawan yang terdiri dari 6 jenjang jabatan. Jenjang I yaitu Manajer utama/ Fungsional Utama/GM terdiri dari 1 karyaawan, Jenjang II yaitu Manajer madya/ Fungsional madya terdiri dari 8 karyawan, Jejang III yaitu Manajer muda/ Fungsional muda terdiri dari 37 karyawan, Jenjang IV yaitu Penyelia/ Fungsional Pratama terdiri dari 142 karyawan, Jenjang V yaitu Pelaksana terampil terdiri dari 43 karyawan, dan Jenjang VI yaitu Pelaksana terdiri dari 58 karyawan. Berikut gambar 1.1. Rencanaa dan Realisasi penerimaan batu bar PT. Bukit asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2018 :

Gambar 1.2. Rencana dan Realisasi Penerimaan Batubara PT. Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2018



Sumber: PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2018

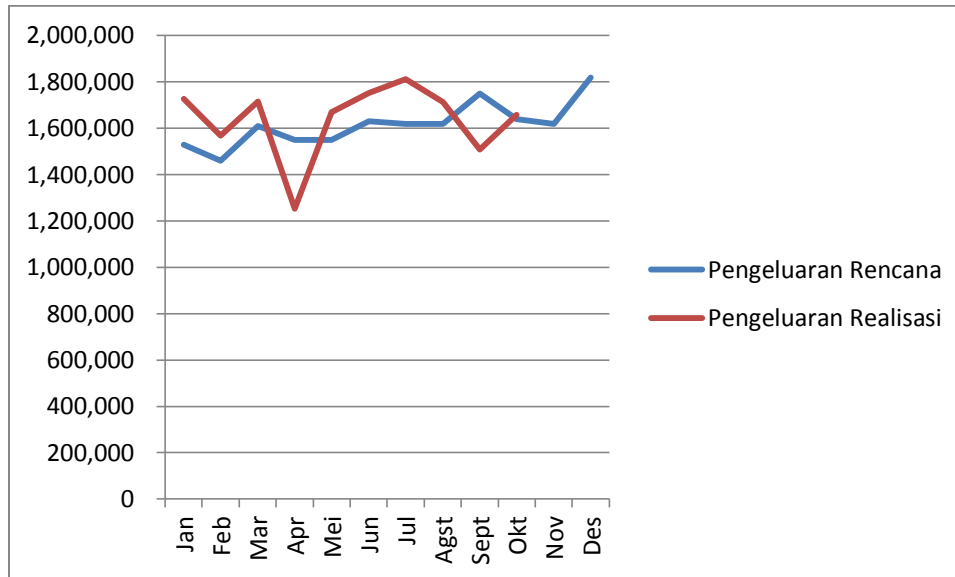
Gambar 1.1. di atas menunjukkan terjadinya fluktuasi atau ketidak konsistenan pada data rencana dan realisasi penerimaan batubara PTBA Unit Pelabuhan Tarahan pada tahun 2018. Penerimaan batubara berasal dari PTBA Unit Tanjung Enim. Pada bulan Januari rencana penerimaan sebesar 1.556.327 ton dan terealisasi sebesar 1.633.310 ton dengan persentase 104,9%. Pada bulan

Februari rencana penerimaan sebesar 1.405.715 ton dan terealisasi sebesar 1.525.544 ton dengan persentase 108,5%. Pada bulan Maret rencana penerimaan sebesar 1.556.327 ton dan terealisasi sebesar 1.510.057 ton dengan persentase 97,0%. Pada bulan April rencana penerimaan sebesar 1.570.213 ton dan terealisasi sebesar 1.646.021 ton dengan persentase 104,8%. Pada bulan Mei rencana penerimaan sebesar 1.678.997 ton dan terealisasi sebesar 1.716.917 ton dengan persentase 102,3%. Pada bulan Juni rencana penerimaan sebesar 1.625.250 ton dan terealisasi sebesar 1.603.838 ton dengan persentase 98,7%. Pada bulan Juli rencana penerimaan sebesar 1.673.103 ton dan terealisasi sebesar 1.696.120 ton dengan persentase 101,4%. Pada bulan Agustus rencana penerimaan sebesar 1.622.554 ton dan terealisasi sebesar 1.708.194 ton dengan persentase 105,3%. Pada bulan September rencana penerimaan sebesar 1.570.213 ton dan terealisasi sebesar 1.665.919 ton dengan persentase 106,1%. Pada bulan Oktober rencana penerimaan sebesar 1.732.395 ton dan terealisasi sebesar 1.755.998 ton dengan persentase 101,4%.

Penerimaan terealisasi tertinggi terjadi pada bulan February 2018 sebesar 108,5% dan terendah terjadi pada bulan Maret 2018 yaitu 97,0%. Serta data menunjukkan bahwa realisasi penerimaan batubara belum mencapai target terdapat pada bulan Maret dan Juni, efek dari tidak konsistennya target dan realisasi penerimaan batubara dari PTBA Unit Tanjung Enim, maka terdapat *stock* atau barang sisa yang ada di PTBA Unit Pelabuhan Tarahan.

Batubara yang telah dikirim dari PTBA Unit Tanjung Enim menuju PTBA Unit Pelabuhan Tarahan selanjutnya akan diolah dan diekspor ke berbagai wilayah Berikut ini Gambar 1.2. mengenai rencana dan realisasi pengeluaran batubara pada tahun 2018

Gambar 1.3. Rencana dan Realisasi Pengeluaran Batubara PT. Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan tahun 2018



Sumber: PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2018

Tabel 1.3. di atas menunjukkan terjadinya fluktuasi atau ketidak konsistenan pada data rencana dan realisasi pengeluaran batubara PTBA Unit Pelabuhan Tarahan pada tahun 2018. Penjualan batubara berasal dari PTBA Unit Pelabuhan Tarahan. Pada bulan Januari rencana pengeluaran sebesar 1.529.000 ton dan terealisasi sebesar 1.727.060 ton dengan persentase 113%. Pada bulan Feruari rencana pengeluaran sebesar 1.459.000 ton dan terealisasi sebesar 1.568.205 ton dengan persentase 107,5%. Pada bulan Maret rencana pengeluaran sebesar 1.609.000 ton dan terealisasi sebesar 1.713.745 ton dengan persentase 106,5%. Pada bulan April rencana pengeluaran sebesar 1.549.000 ton dan terealisasi sebesar 1.251.558 ton dengan persentase 80,8%. Pada bulan Mei rencana pengeluaran sebesar 1.549.000 ton dan terealisasi sebesar 1.668.461 ton dengan persentase 107,7%. Pada bulan Juni rencana pengeluaran sebesar 1.629.000 ton dan terealisasi sebesar 1.750.800 ton dengan persentase 107,5%. Pada bulan Juli rencana pengeluaran sebesar 1.619.000 ton dan

teralisasi sebesar 1.811.890 ton dengan persentase 111,9%. Pada bulan Agustus rencana pengeluaran sebesar 1.619.000 ton dan terealisasi sebesar 1.711.776 ton dengan persentase 105,7%. Pada bulan September rencana pengeluaran sebesar 1.749.000 ton dan terealisasi sebesar 1.507.798 ton dengan persentase 86,2%. Pada bulan Oktober rencana pengeluaran sebesar 1.639.000 ton dan terealisasi sebesar 1.657.915 ton dengan persentase 101,2%.

Penjualan yang telah terealisasi tertinggi terjadi pada bulan January 2018 sebesar 113,0% dan terendah terjadi pada bulan April 2018 yaitu 80,8%. Serta data menunjukkan bahwa realisasi pengeluaran batubara belum mencapai target terdapat pada bulan April dan September. Data menunjukkan bahwa realisasi pengeluaran batubara belum mencapai target. Batubara yang tidak terealisasi akan menjadi *stock* di PTBA Unit Pelabuhan Tarahan dan akan tetap diolah untuk pengeluaran berikutnya.

Berikut tabel mengenai lingkungan kerja non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan :

Tabel 1.2. Lingkungan Non-Fisik yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan 2018

No	Lingkungan Non-Fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Peran Harmoni	Adanya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan sesuai dengan nilai budaya yang ada di perusahaan	Ada beberapa kegiatan dimana karyawan diminta/diperintahkan untuk hadir untuk rapat, ternyata tidak hadir	Peran dan tanggung jawab dari beberapa karyawan dinyatakan masih kurang adanya keharmonisan antara bawahannya.
2	Dukungan Atasan	Atasan bersedia diajak diskusi dan membantu karyawan keluar dari masalah pekerjaan	Atasan tidak selalu dapat meluangkan waktunya untuk berdiskusi dikarenakan kesibukan.	Dukungan dari atasan kepada bawahannya kurang dirasakan oleh setiap karyawan.
3	Kualitas Kepemimpinan	Atasan mampu menjadi pemimpin yang terbuka dan mampu menghormati pendapat rekan kerjanya	Ada beberapa kejadian dimana instruksi-instruksi atasan bersifat harus, tidak diberi kesempatan untuk mengajukan argument.	Kualitas kepemimpinan terbilang mampu menjadi leader dari setiap satuan kerja, namun ada terdapat yang belum terlaksana atau sulit untuk memecahkan masalah.

Sumber: PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2018

Tabel 1.2. tentang lingkungan kerja non-fisik diatas menjelaskan peran harmoni, dukungan atasan, dan kualitas kepemimpinan yang ada di PT Bukit Asam Tbk. Lingkungan kerja ada kalanya disaat-saat tertentu situasinya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu guna tetap menjaga semangat kerja ataupun kepuasan kerja pegawai, PT, Bukit Asam melakukan upaya dengan selalu memperhatikan pegawai melalui pemberian insentif baik berupa materiil seperti gaji, fasilitas dll maupun insentif non materiil. Insentif non materiil dapat berupa penghargaan masa kerja 10 th, 15 th dan seterusnya dengan pemberian bintangencana. Contoh lain yaitu penghargaan bagi pegawai teladan dengan memberangkatkan ke tempat suci, outbond ke bandung, rekreasi ke jogja, gathering ke wira garden, memberangkatkan pegawai beserta istri untuk ikut pelatihan di bandung atau jogja, memberikan izin penggunaan gedung utk perayaan hari raya keagamaan beserta fasilitas yang ada, diajak mancing bersama sambil bernyanyi organ tunggal, membolehkan pegawai untuk memasukan gelar akademik yang didapat dengan cara kuliah mandiri, penyampaian terimakasih dari manajemen ketika target kerja tercapai, mengirimkan karangan bunga ketika ada pegawai yg menikah, pegawai diajak studi banding sekaligus refreasing, dan sebagainya

Serta masalah yang menyangkut insentif non material itu sendiri seperti diwaktu tertentu terdapat kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja yang memerlukan waktu yang cukup lama karena segala sesuatunya menggunakan prosedur yang mengakibatkan keterlambatan dalam pemberian perlengkapan. Promosi jabatan diberikan kepada orang yang mampu melalui tes assessment atau proper test dengan nilai semesteran mayoritas A. Pemberian insentif dalam bentuk materiil dan non materiil ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus wujud perlindungan kerja bagi karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan membuat judul tentang : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung”**.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan penelitian (*research question*) yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan. Briggs and coleman dalam (Sugiono : 2017) menyatakan bahwa *research question are the vital first step in any reseach. They guide yau to toward the kind of information you need and the ways you should collect the information. They also help you to analyze the information you have collect.* Pertanyaan penelitian merupakan langkah awal yang sangat penting pada setiap penelitian. Pertanyaan penelitian merupakan panduan bagi peneliti untuk mengumpulkan berbagai jenis informasi yang diperlukan. Pertanyaan penelitian juga akan memandu peneliti untuk menganalisis data.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung?
2. Apakah ada pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik dan insentif non material terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, Insentif non material dan kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan . Jalan Soekarno Hatta Km. 15 Tarahan. Bandar Lampung

4. Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan yaitu waktu berdasarkan kebutuhan penelitian yang direncanakan dari 26 November 2018 sampai 22 Februari 2019

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup pengetahuan adalah manajemen sumber daya manusia yang meliputi teori tentang lingkungan kerja, insentif , dan kepuasan kerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah bertujuan untuk :

1. Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung
2. Untuk mengukur pengaruh insentif non material terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung
3. Untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja non fisik dan insentif non material terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh penelitian dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berharap agar bermanfaat untuk pemimpin perusahaan agar dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja dan insentif non material pada PT Bukit Asam Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung

2. Bagi Penulis

Manfaat bagi peneliti sendiri yaitu menambahkan pengetahuan dan wawasan manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang lingkungan kerja, insentif, dan kepuasan kerja.

3. Bagi Institusi Akademik

Penelitian ini berharap agar bermanfaat sebagai referensi yang dapat menjadikannya sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang yang sama serta menambahkan refrensi bagi perpustakaan jurusan manajemen IIB DARMAJAYA.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar memudahkan hasil penelitian ini, peneliti merangkumnya dalam sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan beberapa teori yang menjadi pedoman dalam pembahasan penelitian ini.

BAB III : METODE PENULISAN

Bab ini mencakup metode penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, uji validitas angket, uji persyaratan instrument, persyaratan analisis data, teknik analisis data, pengujian hipotesis, analisis kuantitatif, analisis regresi linier berganda.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memberikan tentang uraian statistic deskriptif data, hasil uji persyaratan analisis data,, hasil analisis data, pengujian terhadap hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis . saran merupakan implikasi terhadap pengaruh lingkungan kerja non fisik dan insentif non material terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN