BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling berharga bagi perusahaan dan menjadi landasan utama dalam usaha pencapaian tujuan atau sasaran bisnis yang telah ditetapkan. Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua komponen yang memiliki hubungan yang saling terkait. Di satu sisi, perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya, di sisi lain karyawan mempunyai harapan dan kebutuhan tertentu yang bias dipenuhi perusahaan, sehingga mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri agar dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga karyawan merasa puas dan dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Banyak perusahaan yang berusaha untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan kepuasan karyawan itu sendiri, salah satunya adalah PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung. Perusahaan ini merupakan perusahaan pertama yang bergerak di bidang waralaba. Perkembangan yang sangat pesat membuat perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja yang banyak pula. Dengan gerai yang cukup banyak perusahaan harus memasok barang dagangan untuk seluruh gerai yang berasal dari *Distribution Centre* Indomaret yang menyediakan lebih dari 5000 produk.

Barang-barang tersebut harus di distribusikan kesetiap gerai oleh perusahaan setiap harinya untuk memenuhi kebutuhan gerai. Hal ini tentunya membutuhkan tenaga kerja yang cukup banyak. Salah satu tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan tersebut adalah karyawan yang bekerja sebagai *Clerk / Helper*. Karyawan tersebut bertugas untuk menyusun barang yang diterima dari para supplier, menyortir dan menyiapkan barang untuk selanjutnya di distribusikan ke setiap gerai. Berikut adalah data jumlah karyawan yang bekerja sebagai *Clerk / Helper.*

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan *Distribution Centre* PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	*Distribution Center Manager (DCM)*	1
2	*Deputy Distribution Centre Manager (DDCM)*	3
3	*Coordinator*	10
4	*Officer*	32
5	*Staff Administration*	12
6	*Clerk / Helper*	110
	Total	168

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung tahun 2016

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat 168 karyawan pada divisi *Distribution Centre*. *Distribution Centre* adalah suatu tempat yang dijadikan sebagai tempat penyimpanan atau gudang penerimaan dari para supplier, penyortiran dan pendistribusian ke toko-toko. Dari beberapa jabatan yang ada, peneliti hanya melakukan penelitian pada *Picker* / *Helper* karena para karyawan tersebut yang mayoritas berkerja di lapangan atau berhubungan langsung dengan kegiatan di dalam *Distribution Centre*. Jumlah populasi karyawan yang bekerja sebagai *Clerk* / *Helper* adalah berjumlah 110 orang.

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya dan menikmati setiap pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas dengan baik. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2015, p.117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Seorang karyawan lazimnya melakukan pekerjaandi dalam suatu organisasi bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, karyawan akan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan membawa dampak atas perasaan positif tentang pekerjaannya keluar dari lingkungan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah K3 dan Insentif.

Kepuasan kerja yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama yaitu karyawan belum merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut dapat di lihat dari kurangnya rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan yang bekerja belum mendapatkan perhatian khusus tentang prosedur keamanan dalam bekerja. Peralatan keselamatan kerja di perusahaan juga kurang maksimal sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja karena merasa kurang di perhatikan di perusahaan. Kepuasan karyawan juga dapat dilihat dari pemberian insentif yang di berikan bagi karyawan. Dalam hal ini, karyawan cukup merasakan kepuasan karena pemberian insentif sudah memperhatikan kebutuhan karyawan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dibuktikan dengan data absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT. Indomarco Prismatama

Bandar Lampung

Bulan	Ketidakhadiran pegawai		
	Sakit	Izin	TanpaKeterangan
Januari	2	2	3
Februari	2	-	6
Maret	3	1	5
April	2	1	1
Mei	1	2	5
Juni	-	-	3
Juli	3	2	8
Agustus	1	1	3
September	2	-	5
Oktober	-	1	3
November	2	-	7
Desember	1	3	4
Total	19	13	63
Rata-rata	1.58	1,08	5,25

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung 2016

Tabel 1.2 menunjukkan absensi karyawan PT. Indomarco Prismatama tahun 2016. Dari data diatas maka dapat terlihat bahwa rata-rata setiap bulan ada 5 sampai 6 karyawan yang mangkir. Tentu saja ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan. Hal ini bisa saja terjadi karena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Apabila terus terjaditentu saja hal seperti ini dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian salah satunya adalah pekerjaan yang seharusnya terselesaikan tepat waktu menjadi tidak tepat waktu.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan kondisi dan peralatan yang ada di tempat kerja. Menurut Wilson Bangun (2012, p.377) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Pada dasarnya, K3 merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan perasaan aman yang membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

K3 yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama yaitu kurang meratanya pemberian peralatan kerja yang disediakan. Adanya perlatan kerja yang baik tentu saja berfungsi untuk melindungi para karyawannya untuk menjamin keselamatan karyawan yang bekerja. Pihak PT. Indomarco Prismatama sudah menyediakan peralatan kerja yang cukup baik, namun pemberian perlengkapan alat pelindung diri yang belum merata seperti sepatu safety dapat membuat karyawan merasa kurang di perhatikan di perusahaan. Hal tersebut dapat mengurangi tingkat kepuasan dalam diri karyawan. Berikut adalah perlatan kerja yang disediakan perusahaan.

Tabel 1.3

Daftar Sarana dan Prasarana Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung

No	Nama Barang	Dibutuhkan	Tersedia	Presentase
1	Peralatan P3K	10	5	50%
2	Alat Pemadam Kebakaran	20	20	100%
3	Klinik Kesehatan	1	1	100%
4	Sepatu Safety	110	65	59%

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung tahun 2016

Tabel 1.3 menunjukkan sarana dan prasarana yang di sediakan oleh perusahaan. Beberapa peralatan yang disediakan perusahaan tersebut masih ada yang belum memadai. Pemberian perlengkapan alat pelindung diri yang belum merata seperti sepatu safety dapat membuat karyawan merasa kurang di perhatikan di perusahaan.

Selain K3, kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh insentif. Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan mencapai tingkat kinerja lebih tinggi sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2015, p.89) mengartikan insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Insentif yang terjadi di PT. Indomarco Prismatama sudah cukup baik karena telah memperhatikan kebutuhan karyawan. Pemberian insentif di dasari oleh tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin baik juga insentif yang didapat. Pemberian insentif yang diberikan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari para karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi motivasi bagi karyawan yang bekerja sehingga kepuasan kerja dapat terwujud.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"PENGARUH K3 DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA BANDAR LAMPUNG."**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung?
3. Bagaimana pengaruh K3 dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Ruang Lingkup Subyek**

   Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.
2. **Ruang Lingkup Objek**

   Objek penelitian ini adalah Kepuasan Kerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.
3. **Ruang Lingkup Tempat**

   Penelitian dilakukan di PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.
4. **Ruang Lingkup Waktu**

   Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2017
5. **Ruang Lingkup Penelitian**

   Ruang lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengukur apakah terdapat pengaruh antara K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

2. Mengukur apakah terdapat pengaruh antara Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.
3. Mengukur apakah terdapat pengaruh antara K3 dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pimpinan PT. Indomarco Prismatama mengenai Pengaruh K3 dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Bandar Lampung.
2. Bagi Penulis

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan penulis yang diperoleh selama perkuliahan ini, terutama yang berkaitan dengan penelitian ini dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. Bagi Institusi

   Dengan penelitian ini diharapkan dapatmenambah referensi perpustakan program studi manajamen IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini tentang tinjauan pustaka tentang landasan teori. Selain itu dalam bab ini juga akan dijabarkan kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas tentang jenis peneltian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, metode analisis data dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.