

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan yang dominan dan sangat penting. Oleh sebab itu, tenaga kerja yang dimiliki organisasi perlu dipelihara serta dikembangkan kualitasnya. Berbagai aktivitas dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tidak hanya untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemampuan pegawai karena pegawai merupakan aset penting bagi organisasi.

Menurut Herawati *et al.*, (2024), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian kegiatan yang meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan. MSDM juga berperan dalam mengelola hubungan kerja dan memperhatikan aspek kesehatan, keselamatan, serta keadilan bagi tenaga kerja. Keberadaan MSDM menjadi sangat penting dalam membentuk unit kerja yang efektif melalui proses pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sumber daya manusia agar tetap produktif serta memiliki loyalitas terhadap organisasi. Dalam pelaksanaannya, aktivitas MSDM mencakup perencanaan dan analisis sumber daya manusia, penerapan prinsip kesetaraan kesempatan kerja, proses rekrutmen dan pengembangan karyawan, pengelolaan kompensasi dan

tunjangan, hingga pemberian jaminan kesehatan, keselamatan, dan perlindungan kerja bagi karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama apabila perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang kompeten serta memiliki perhatian terhadap pengembangan SDM yang berkualitas. Kondisi tersebut dapat mendorong terciptanya pelayanan yang optimal bagi konsumen. Pada dasarnya, seluruh aspek dalam perusahaan berkaitan dengan peran SDM karena berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan strategi dalam pemeliharaan sumber daya manusia, salah satunya dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan (Harahap *et al.*, 2023)

Dalam konteks global, isu ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerja yang tersedia, tetapi juga dengan kualitas pekerjaan, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, serta kepuasan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. *International Labour Organization* (2024) menjelaskan bahwa ekonomi informal masih menjadi bagian besar dari pasar tenaga kerja di banyak negara dan berperan dalam penciptaan lapangan kerja, produksi, serta pendapatan. Namun, informalitas juga menempatkan pekerja pada risiko kerentanan yang lebih tinggi, terutama dalam hal kecukupan pendapatan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kondisi kerja secara umum (*International Labour Organization*, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilepaskan dari bagaimana pekerja merasakan kenyamanan, penghargaan, dan kepastian dalam pekerjaannya. Di

Indonesia, persoalan tersebut juga relevan karena pasar tenaga kerja nasional masih menunjukkan besarnya kelompok pekerja dengan karakter pekerjaan yang relatif rentan. Seperti pada Tabel 1.1 di bawah ini, Badan Pusat Statistik (2025) menjelaskan bahwa publikasi *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2025* menggunakan data Survei Angkatan Kerja Nasional atau Sakernas untuk menggambarkan keadaan pekerja di Indonesia, termasuk buruh/karyawan/pegawai serta pekerja bebas di sektor pertanian dan nonpertanian. Pada Februari 2025, BPS mencatat jumlah penduduk bekerja Indonesia mencapai sekitar 147,67 juta orang, dengan pekerja informal sebesar 59,40 persen dari total penduduk bekerja (Badan Pusat Statistik, 2025). Besarnya proporsi pekerja informal dan pekerja dengan status tidak tetap memperlihatkan bahwa isu kepuasan kerja menjadi semakin penting untuk dikaji, terutama pada kelompok pekerja yang memiliki hubungan kerja musiman, kontrak, atau tidak berkelanjutan (Badan Pusat Statistik, 2025).

Tabel 1. 1 Pekerja Formal dan Informal di Indonesia

Tahun	Pekerja Formal	Pekerja Informal	Total penduduk Bekerja
2024	58,05 juta (40,83%)	84,77 juta (59,17%)	142,82 juta
2025	59,21 juta (40,60%)	86,58 juta (59,40%)	145,79 juta
2026	59,93 juta (40,58%)	87,74 juta (59,42%)	147,67 juta

Sumber: Badan Pusat Statistik

Salah satu indikator penting dalam menganalisis kondisi ketenagakerjaan di Indonesia adalah status pekerjaan yang dibedakan menjadi sektor formal dan sektor informal. Pembagian status pekerjaan tersebut dapat memberikan gambaran mengenai struktur pasar kerja, tingkat perlindungan tenaga kerja, serta kualitas kesempatan kerja yang tersedia bagi masyarakat.

Selain itu, perkembangan jumlah pekerja formal dan informal juga dapat digunakan untuk menilai efektivitas kebijakan ketenagakerjaan dan pertumbuhan ekonomi dalam menciptakan lapangan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan.

Kondisi tersebut semakin relevan apabila dikaitkan dengan industri gula, karena industri ini memiliki karakter produksi yang sangat bergantung pada musim giling dan membutuhkan tenaga kerja tambahan dalam jumlah besar pada periode tertentu. Industri gula merupakan bagian dari subsektor perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pemenuhan kebutuhan pangan nasional. Seperti pada Tabel 1.2 di bawah ini, Badan Pusat Statistik (2024) melalui publikasi *Statistik Tebu Indonesia 2023* menyajikan data luas areal dan produksi tebu menurut provinsi dan status perusahaan, serta data ekspor dan impor menurut negara tujuan dan negara asal.

Data tersebut menunjukkan bahwa komoditas tebu masih menjadi bagian penting dalam struktur perkebunan nasional, terutama karena menjadi bahan baku utama bagi industri gula (Badan Pusat Statistik, 2024). Badan Pangan Nasional (2025) menyatakan bahwa berdasarkan data BPS, produksi gula tahun 2023 di Jawa Timur mencapai 49 persen atau sebanyak 1,12 juta ton dari total produksi gula nasional tahun 2023 yang sebanyak 2,2 juta ton.

Tabel 1. 2 Produksi gula Jawa Timur 2021-2024

Tahun	Volume Produksi Gula (Jawa Timur)	Kontribusi terhadap Gula Nasional
2021	1.090.299 ton	46,3%
2022	1.192.034 ton	49,55%
2023	1.126.796 ton	49,61%

Tahun	Volume Produksi Gula	Kontribusi terhadap Gula
	(Jawa Timur)	Nasional
2024	1.278.923 ton	51,87%

Sumber data Badan Pusat Statistik dan Kementerian Pertanian

Fakta tersebut memperlihatkan bahwa Jawa Timur memiliki posisi strategis dalam ekosistem pergulaan Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik, Jawa Timur merupakan salah satu provinsi penghasil tebu dan gula terbesar di Indonesia sehingga memiliki peranan penting dalam industri gula nasional (BPS, 2023). Pabrik gula sebagai unit pengolahan tebu membutuhkan kesiapan bahan baku, mesin, sistem kerja, dan tenaga kerja agar proses giling dapat berjalan optimal pada masa giling, perusahaan umumnya membutuhkan pegawai musiman untuk membantu proses operasional agar produksi dapat berlangsung sesuai target.

Sebagai salah satu pabrik gula yang beroperasi di Jawa Timur, Pabrik Gula Poerwodadi terus berupaya meningkatkan kinerja produksinya untuk mendukung pemenuhan kebutuhan gula. Kinerja produksi tersebut dapat dilihat melalui berbagai indikator produksi yang dicapai perusahaan selama masa giling. Adapun data produksi gula di Pabrik Gula Poerwodadi pada tahun 2024 dan 2025 disajikan pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 3 Produksi Gula PG Poerwodadi Tahun 2024-2025

No	Uraian	Satuan	Pembanding Kerja		2025
			2024	Naik/Turun (%)	
1	Tebu di giling	Ton	195,230,30	47,56%	288,081,90
2	Hablur	Ton	13,484,84	33,36%	17,984,20
3	Rendemen	%	6,91	-9,70%	6,24
4	Luas di giling	Ha	3,290,49	25,09%	4,115,97

No	Uraian	Satuan	Pembanding Kerja		2025
			2024	Naik/Turun (%)	
5	Tebu/Ha	Ton/Ha	59.33	17,97%	69.99
6	Hablur/Ha	Ton/Ha	4.10	6,59%	4.37
7	Gula Total	Ton	13,456.60	33,56%	17,973.00

Sumber; Data Produksi Gula PG Poerwodadi

Berdasarkan data produksi Pabrik Gula Poerwodadi tahun 2024–2025, kinerja produksi menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan. Jumlah tebu yang digiling meningkat dari 195.230,30 ton pada tahun 2024 menjadi 288.081,90 ton pada tahun 2025 atau mengalami kenaikan sebesar 47,56%. Sementara itu, produksi hablur meningkat dari 13.484,84 ton menjadi 17.984,20 ton, yang berarti naik sebesar 33,36%. Adapun total produksi gula juga mengalami peningkatan dari 13.456,60 ton menjadi 17.973,00 ton atau meningkat sebesar 33,56%. Selain itu, luas areal giling dan produktivitas tebu per hektare juga mengalami peningkatan. Namun, nilai rendemen mengalami penurunan dari 6,91% menjadi 6,24%, yang menunjukkan bahwa efisiensi perolehan gula dari tebu masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, peningkatan produksi tersebut menunjukkan semakin tingginya aktivitas operasional pabrik yang membutuhkan dukungan tenaga kerja secara optimal, khususnya pegawai musiman selama masa giling. Kondisi ini menjadikan aspek lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* penting untuk diperhatikan guna menjaga kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing industri gula nasional melalui peningkatan produktivitas tebu dan

efisiensi pengolahan gula (Badan Pusat Statistik, 2024; Kementerian Pertanian, 2024; Direktorat Jenderal Perkebunan, 2024).

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor agroindustri, Pabrik Gula Poerwodadi mempekerjakan tenaga kerja dengan status karyawan tetap dan karyawan musiman untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Perbedaan status kepegawaian tersebut disesuaikan dengan kebutuhan produksi perusahaan, terutama pada periode giling yang memerlukan tambahan tenaga kerja. Adapun jumlah karyawan tetap dan karyawan musiman di Pabrik Gula Poerwodadi selama tahun 2024–2026 disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. 4 Produksi Gula PG Poerwodadi Tahun 2024-2025

No	Tahun	Karyawan Tetap	Perubahan (%)	Karyawan Musiman	Perubahan (%)
1	2024	365	-	320	-
2	2025	336	-7,95%	330	+3,13%
3	2026	300	-10,71%	350	+6,06%

Sumber: Data jumlah Karyawan Pabrik Gula Poerwodadi

Hasil pra-survei sesuai table 1.5 yang dilakukan penulis terhadap 50 pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi menunjukkan adanya beberapa fenomena yang mengindikasikan permasalahan dalam aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan kondisi area produksi yang panas, kebisingan mesin, hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis, harapan atas penghargaan yang layak, serta kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaan. Penelitian ini penting dilakukan karena pegawai musiman memiliki karakteristik yang berbeda dengan pegawai tetap, terutama dari segi masa kerja yang terbatas dan

tingkat kepastian kerja yang lebih rendah. Selain itu, proses produksi di industri gula berlangsung secara intensif selama masa giling dengan kondisi lingkungan kerja yang memiliki tingkat kebisingan dan suhu kerja yang relatif tinggi.

Dengan demikian, kepuasan kerja pada pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi menjadi isu yang layak diteliti karena menyangkut pengalaman, perasaan, dan penilaian pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat memengaruhi sikap serta perilaku kerja mereka (Williams et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Fenomena yang ditemukan melalui pra-survei tersebut menunjukkan pentingnya memahami tingkat kepuasan kerja pegawai musiman sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan karena mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memperoleh pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan mereka.

Menurut (Robbins & Judge (2018), kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul sebagai hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja pada pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi menjadi aspek yang penting karena berkaitan dengan bagaimana pegawai menilai pengalaman kerjanya selama masa giling. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri gula, Pabrik Gula Poerwodadi

memiliki karakteristik pekerjaan yang cukup berbeda dibandingkan sektor lainnya karena proses produksi berlangsung secara intensif dalam periode tertentu.

Selama masa giling, pegawai musiman dituntut untuk bekerja sesuai target produksi dengan ritme kerja yang relatif tinggi. Dalam kondisi tersebut, tingkat kepuasan kerja pegawai dapat tercermin dari perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, penghargaan yang diterima dari perusahaan, serta kenyamanan selama bekerja (Robbins & Judge, 2018). Pada Pabrik Gula Poerwodadi, kepuasan kerja menjadi hal yang penting terutama bagi karyawan musiman yang memiliki peran langsung dalam mendukung kelancaran proses produksi selama masa giling. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya, serta mampu memberikan kinerja yang lebih baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Fachiroh & Suratman, 2023).

Sebaliknya, apabila pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, maka dapat muncul penurunan motivasi, rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta menurunnya produktivitas kerja (Ikhsan & Supartha, 2023). Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individu dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Williams et al., 2024).

Fenomena tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 50 pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi (Hasil Pra Survei, 2026)

Tabel 1. 5 Pra Survei Kepuasan Kerja Pegawai Musiman

No	Indikator Kepuasan Kerja	Puas (%)	Tidak Puas (%)
1	Kepuasan terhadap pekerjaan	68%	32%
2	Kesesuaian pekerjaan	72%	28%
3	Kepuasan terhadap gaji	52%	48%
4	Penghargaan dari perusahaan	54%	46%
5	Motivasi kerja	62%	38%
6	Kenyamanan kerja	66%	34%
7	Keinginan tetap bekerja	58%	42%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 50 pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadi, tingkat kepuasan kerja masih menunjukkan beberapa permasalahan. Sebanyak 48% responden menyatakan tidak puas terhadap gaji yang diterima, sementara 46% responden merasa penghargaan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan. Selain itu, 42% responden menyatakan belum memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada periode berikutnya, meskipun sebagian besar responden merasa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa masih terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, penghargaan, dan pengalaman kerja selama masa giling. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh masih adanya pegawai yang merasa kompensasi dan apresiasi yang diberikan

perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, keterbatasan status pekerjaan yang bersifat sementara, serta tingginya intensitas kerja selama musim giling. Selain itu, karakteristik pekerjaan musiman yang memiliki masa kerja terbatas juga dapat menimbulkan ketidakpastian dan memengaruhi persepsi pegawai terhadap kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Fachiroh & Suratman, (2023) yang menjelaskan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai atas usaha yang telah diberikan. Selain itu, Badan Pusat Statistik (2025) menjelaskan bahwa kesejahteraan tenaga kerja, penghasilan yang memadai, serta kualitas pekerjaan merupakan bagian dari pekerjaan layak (*decent work*) yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut agar kepuasan kerja pegawai musiman dapat meningkat (Fachiroh & Suratman, 2023; BPS, 2025).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan semangat serta kepuasan kerja (Rosa & Rianto, 2023). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan ketidaknyamanan, kelelahan, stres kerja, bahkan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Rizki *et al.*, 2023). Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi

fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan saat bekerja dan berperan dalam mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung interaksi antarpegawai, serta membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Lingkungan kerja di Pabrik Gula Poerwodadi dapat dilihat dari beberapa indikator yang memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dari aspek suhu kerja, sebagian karyawan menilai kondisi suhu di area produksi masih kurang nyaman karena aktivitas pengolahan tebu melibatkan mesin-mesin yang menghasilkan panas. Selain itu, lingkungan kerja di pabrik gula juga berkaitan dengan tingkat kebisingan, keamanan kerja, serta hubungan kerja antara karyawan dan atasan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung hubungan kerja yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih optimal sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi (Rahmadani & Sampeliling, 2023; Rosa & Rianto, 2023).

Berdasarkan data pra-survei yang dilakukan terhadap 50 Karyawan di PG Poerwodadi, masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang belum sepenuhnya dinilai baik oleh pegawai musiman.

Tabel 1. 6 Pra Survei Lingkungan kerja

No	Indikator Lingkungan Kerja	Setuju (%)	Tidak Setuju(%)
1	Pencahayaan sudah memadai	62%	38%
2	Suhu ruangan nyaman	56%	44%

No	Indikator Lingkungan Kerja	Setuju (%)	Tidak Setuju(%)
3	Kebersihan lingkungan kerja terjaga	68%	32%
4	Fasilitas kerja lengkap	66%	34%
5	Keamanan kerja terjamin	72%	28%
6	Hubungan antar karyawan baik	74%	26%
7	Dukungan atasan baik	54%	46%
8	Komunikasi berjalan lancar	60%	40%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 50 pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadi, lingkungan kerja secara umum dinilai cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama terkait kenyamanan suhu kerja, komunikasi, dan dukungan atasan. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja telah mendukung pelaksanaan pekerjaan, masih terdapat kondisi yang berpotensi memengaruhi kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai musiman selama masa giling.

Kondisi tersebut sejalan dengan publikasi Badan Pusat Statistik (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, sehat, dan didukung hubungan kerja yang baik merupakan bagian penting dari pekerjaan layak (*decent work*) yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan pekerja. Selain itu, Kementerian Ketenagakerjaan RI mencatat sebanyak 462.241 kasus kecelakaan kerja di Indonesia sepanjang tahun 2024, yang menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi tenaga kerja (BPS, 2024; Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2025).

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan membuat pegawai merasa lebih aman, dihargai, dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila fasilitas

kerja kurang memadai, kondisi kerja kurang nyaman, serta dukungan atasan belum optimal, maka pegawai berpotensi mengalami ketidakpuasan dalam bekerja (Rahmadani & Sampeliling, 2023). Oleh karena itu, hasil pra-survei ini menjadi dasar empiris awal bahwa lingkungan kerja perlu diteliti lebih lanjut karena diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Waskito & Sumarni, (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif mampu meningkatkan semangat kerja, menciptakan rasa aman, serta mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut didukung oleh Rahmadani dan Sampeliling (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Selanjutnya, Rosa & Rianto, (2023) menemukan bahwa fasilitas kerja yang memadai serta kondisi kerja yang nyaman berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, Sutrisnawati & Hidayat, (2023) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, berpengaruh penting terhadap kepuasan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dapat terbentuk.

Pragusti & Hidayat, (2023) dalam penelitian berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi pada Loyalitas Karyawan* menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Enkei Indonesia. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nuramdhani dan Mahanani (2023) dalam penelitian berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ*, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat berbeda-beda tergantung pada karakteristik organisasi, kondisi pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja, kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pada pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi, Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi, waktu, tenaga, dan hasil kerja yang telah diberikan kepada organisasi (Fachiroh & Suratman, 2023). Kompensasi tidak hanya berupa upah atau gaji, tetapi juga mencakup berbagai bentuk imbalan lainnya yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja dan tanggung jawab karyawan.

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menumbuhkan perasaan dihargai, meningkatkan motivasi kerja, serta

mendorong terciptanya kepuasan kerja yang lebih tinggi (Fachiroh & Suratman, 2023). Sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima dianggap belum sesuai dengan harapan atau kontribusi yang diberikan, karyawan dapat mengalami ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan komitmen terhadap perusahaan (Sutrisnawati & Hidayat, 2023)

Hasil pra-survei juga menunjukkan adanya beberapa persoalan yang berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi masih menjadi perhatian bagi sebagian pegawai musiman dalam menilai kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor yang perlu diteliti lebih lanjut karena diduga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Tabel 1. 7 Pra Survei Kompensasi

No	Indikator Kompensasi	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Penghargaan terhadap hasil kerja sudah baik	55%	45%
2	Perusahaan memberikan perhatian kepada pegawai	62%	38%
3	Fasilitas pendukung kerja sudah memadai	66%	34%
4	Bentuk apresiasi perusahaan sudah sesuai	58%	42%
5	Kompensasi yang diterima sesuai harapan	54%	46%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 50 pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadi, masih terdapat 46% responden yang menyatakan kompensasi

yang diterima belum sesuai harapan, 44% responden merasa penghargaan terhadap hasil kerja belum optimal, dan 42% responden menilai bentuk apresiasi perusahaan masih belum sesuai. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai musiman masih merasa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi harapan mereka. Kondisi tersebut sejalan dengan publikasi Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2024 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik, yang menjelaskan bahwa imbalan yang layak, perlindungan tenaga kerja, dan kesejahteraan pekerja merupakan komponen penting dalam mewujudkan pekerjaan yang layak (*decent work*). Oleh karena itu, kompensasi yang sesuai dan penghargaan yang memadai perlu diperhatikan karena dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi (Badan Pusat Statistik, 2024).

Sejalan dengan hal tersebut, Rahadi et al., (2024) menyatakan bahwa kompensasi dan penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan rasa dihargai, motivasi kerja, serta kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, penghargaan atas hasil kerja, perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pegawai, dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai merupakan bagian penting dalam menciptakan kesejahteraan pekerja. Apabila aspek-aspek tersebut belum terpenuhi secara optimal, maka karyawan berpotensi merasa kurang dihargai dan mengalami penurunan kepuasan kerja. Oleh karena itu, temuan pra-survei pada pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadi mengindikasikan bahwa kompensasi masih menjadi faktor yang perlu

mendapat perhatian karena dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Dengan demikian, kompensasi yang tidak hanya berupa imbalan finansial, tetapi juga perlindungan dan jaminan sosial, menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai musiman. Oleh karena itu, hasil pra-survei ini menjadi dasar empiris bahwa kompensasi perlu diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja didukung oleh berbagai penelitian terdahulu. Fachiroh & Suratman, (2023) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena membuat karyawan merasa lebih dihargai. Sejalan dengan itu, (Rahadi *et al.*, 2024) menunjukkan bahwa kompensasi dan penghargaan (*reward*) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui peningkatan persepsi keadilan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Selain itu, Safrila dan Oktiani, (2024) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Hasian Joanne Olivia & Pantro Sukma, 2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Akasha Wira International. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Fadhil, 2023) yang menunjukkan bahwa penghargaan ekstrinsik atau kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen di Indonesia. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi tidak selalu menjadi faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja, karena kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, peluang pengembangan diri, serta kondisi dan karakteristik pekerjaan yang dimiliki setiap organisasi.

Selain kompensasi, *job insecurity* juga menjadi persoalan yang cukup dirasakan oleh pegawai musiman karena hubungan kerja yang bersifat sementara menyebabkan pegawai menghadapi ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaannya. *Job insecurity* merupakan kondisi ketika karyawan merasakan adanya ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki serta merasa tidak memiliki kepastian mengenai masa depan pekerjaannya (Shoss, 2023). Perasaan tersebut dapat muncul akibat status kerja yang tidak tetap, perubahan kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi yang tidak stabil, maupun terbatasnya peluang untuk mempertahankan pekerjaan dalam jangka panjang.

Pada pegawai musiman, *job insecurity* cenderung lebih tinggi karena masa kerja yang terbatas membuat mereka tidak memiliki jaminan untuk tetap bekerja setelah periode kontrak atau masa giling berakhir. Kondisi ini dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlanjutan pendapatan, peluang kerja di masa mendatang, serta stabilitas ekonomi pekerja dan keluarganya.

Tabel 1. 8 Pra Survei *job Insecurity*

No	Indikator <i>Job Insecurity</i>	Setuju (%)	Tidak Setuju (%)
1	Merasa khawatir kehilangan pekerjaan	52%	48%
2	Merasa status pekerjaan kurang aman	58%	42%
3	Tidak yakin pekerjaan akan berlanjut	56%	44%
4	Merasa masa depan pekerjaan belum jelas	60%	40%
5	Merasa pekerjaan bergantung pada musim produksi	72%	28%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 50 pegawai musiman Pabrik Gula Poerwodadi, masih terdapat tingkat *job insecurity* yang cukup tinggi. Sebanyak 72% responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka sangat bergantung pada musim produksi, 60% responden merasa masa depan pekerjaan belum jelas, dan 58% responden merasa status pekerjaan yang dimiliki kurang aman. Selain itu, 52% responden mengaku khawatir kehilangan pekerjaan setelah masa giling berakhir. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai musiman masih merasakan ketidakpastian terkait keberlanjutan pekerjaan yang dapat memengaruhi rasa aman dan kepuasan kerja mereka.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian pegawai musiman masih merasakan ketidakamanan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan ketenangan mereka selama bekerja. Pada pegawai musiman, rasa tidak aman terhadap pekerjaan dapat muncul karena masa kerja yang terbatas dan sangat bergantung pada kebutuhan operasional perusahaan selama musim produksi berlangsung. Kondisi ini sejalan dengan data Badan Pusat Statistik yang menunjukkan bahwa pada Agustus 2024 masih terdapat sekitar 36,84 juta pekerja berstatus pekerja tidak penuh (*part time* dan setengah penganggur) di

Indonesia, yang umumnya memiliki tingkat kepastian kerja lebih rendah dibandingkan pekerja tetap (BPS, 2024).

Selain itu, laporan *International Labour Organization* menjelaskan bahwa pekerja dengan status kerja sementara atau tidak tetap lebih rentan mengalami *job insecurity* karena menghadapi ketidakpastian pendapatan, perlindungan kerja, dan keberlanjutan pekerjaan di masa depan (*International Labour Organization*, 2023). Kondisi tersebut dapat menimbulkan kecemasan, menurunkan rasa aman dalam bekerja, serta memengaruhi sikap dan kesejahteraan pekerja. *Job insecurity* yang dirasakan pegawai dapat menimbulkan perasaan khawatir, cemas, dan tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan, sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja serta sikap pegawai terhadap perusahaan (*International Labour Organization*, 2023).

Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, maka semakin besar kemungkinan menurunnya kepuasan kerja pegawai (Supartina & Ridlwan Muttaqin, 2023). Oleh karena itu, *job insecurity* menjadi faktor penting yang perlu diteliti untuk memahami kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Putri dan Setiawan (2023) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana meningkatnya ketidakpastian pekerjaan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Hidayah et al. (2024) menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif

terhadap kepuasan kerja karena perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan dapat memunculkan kecemasan dan menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2024) juga membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rasa aman terhadap pekerjaan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaannya.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Selan dan Abadiyah (2024) yang menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, melainkan melalui variabel mediasi berupa stres kerja. Hasil serupa juga ditemukan oleh Jauhari dan Hidayat (2024) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketidakamanan kerja tidak selalu menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, karena pegawai dapat mempertimbangkan faktor lain, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan dukungan organisasi dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaannya.

Dalam konteks Pabrik Gula Poerwodadi, pegawai musiman dapat merasakan *job insecurity* karena status kerja mereka tidak sama dengan pegawai tetap dan sangat bergantung pada siklus produksi musiman. Ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaan setelah masa giling berakhir

dapat menimbulkan kekhawatiran terhadap stabilitas pendapatan dan peluang kerja di masa mendatang. Oleh sebab itu, *job insecurity* perlu dikaji bersama lingkungan kerja dan kompensasi karena ketiganya dapat menjelaskan bagaimana pegawai musiman menilai kepuasan mereka selama bekerja. Dengan demikian, rasa aman terhadap pekerjaan menjadi aspek penting dalam memahami kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi (Selan & Abadiyah, 2023; Di Stefano et al., 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat celah penelitian karena penelitian terdahulu belum banyak menghubungkan lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* secara bersamaan pada pegawai musiman di pabrik gula. Hasil penelitian mengenai kompensasi juga masih menunjukkan perbedaan, di mana sebagian penelitian menemukan pengaruh positif, sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Tonnisen & le, 2020; Prahaski et al., 2024). Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian kepuasan kerja pegawai musiman pada konteks spesifik Pabrik Gula Poerwodadi sebagai bagian dari industri gula nasional (BPS, 2024; Badan Pangan Nasional, 2025).

Apabila kepuasan kerja pegawai musiman dapat dikelola dengan baik, hubungan kerja antara perusahaan dan pegawai dapat berjalan lebih harmonis selama periode produksi berlangsung. Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.”**

B. Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.
2. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di Pabrik Gula Poerwodadi.

E. Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, praktis, serta manfaat bagi peneliti. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat
 - b. pat menambah wawasan dan memperluas kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja pegawai.
 - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kepuasan kerja pada pekerja musiman, pekerja kontrak, maupun tenaga kerja tidak tetap pada sektor industri.
 - d. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dalam

memahami pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pegawai musiman di industri gula.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Pabrik Gula Poerwodadi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan musiman melalui perbaikan lingkungan kerja, pemberian kompensasi yang lebih sesuai, serta pengelolaan *job insecurity* selama masa kerja musiman.

b. Bagi Karyawan Musiman

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap kondisi kerja karyawan musiman, khususnya terkait kenyamanan kerja, kesejahteraan, dan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan Industri Gula

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan industri gula lainnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan musiman, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan *job insecurity*.

3. Manfaat Bagi Peneliti

a. Pengembangan Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia,

khususnya tentang lingkungan kerja, kompensasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja.

b. Penerapan Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti dalam menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lingkungan kerja.

c. Pengembangan Kemampuan Analisis

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam melakukan analisis terhadap permasalahan ketenagakerjaan, khususnya pada karyawan musiman di industri gula.