

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan dan perkembangan zaman pada saat ini mengharuskan suatu perusahaan untuk lebih berinovasi dalam berbagai hal karena Perusahaan menghadapi berbagai macam tantangan dan ancaman. Tantangan tersebut datang baik dari lingkungan eksternal maupun lingkungan internal diantaranya yaitu keinginan dan kebutuhan pelanggan yang menuntut perusahaan dalam memberikan mutu yang baik pelayanan yang konsisten dan tantangan pesaing yang terus berkembang sehingga lebih produktif, lebih efisien, memiliki diversifikasi , dan karyawan yang selalu menuntut kesejahteraan yang tinggi, dan kepuasan kerja yang dapat dirasakan

Perusahaan harus mampu memiliki daya saing tersendiri agar mampu bertahan di era globalisasi yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya, sehingga perusahaan menuntut para karyawannya untuk memiliki ide-ide dan cara kerja yang lebih baik lagi dengan adanya kemajuan tersebut maka karyawan harus dapat menggunakan teknologi yang lebih canggih dan mampu memanfaatkan kreativitas dan antusiasme serta memiliki informasi yang lebih luas dan terpercaya sehingga perusahaan dapat terus mempertahankan keberadaanya atau biasa disebut eksistensi dari perusahaan tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa sumber

daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting dan memiliki peran dalam suatu perusahaan.¹

Studi ilmu manajemen sumber daya manusia, belakangan ini, mengalami perkembangan yang sangat pesat. Banyak inovasi dan pengalaman praktis dalam manajemen dituliskan dengan sangat baik dan rinci, sehingga pengalaman dalam melakukan tindakan managerial menjadi sangat menarik, bahkan menantang. Pendekatan yang lebih baru tersebut “bersifat modern”, antisipatif terhadap perubahan lingkungan yang baru. Ia menjadi lebih kompleks dan komprehensif. Pendekatan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia setidaknya berfokus pada dua perhatian utama. Pertama pengelolaan sumber daya manusia yang lebih mengarah kepada pengelolaan perilaku manusia pada tingkat atau skala organisasi yang lebih Kecil-Besar-Global atau sebaliknya. Ia tak berfokus hanya di dalam membahas manajemen manusia, struktur organisasi dan proses-proses.

Itu sebabnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih kompleks. *Lebih dari itu bagi karyawan bekerja bisa menjadi sarana untuk mengaktualisasikan diri dan mendapat kepuasan pribadi, Oleh sebab itu suatu perusahaan harus bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja yang dapat dirasakan para karyawan nya yang bekerja didalam perusahaan tersebut.* Untuk mengatasi masalah yang terjadi terhadap kepuasan kerja perlu adanya peningkatan.

Komunikasi yang intens, baik antar pegawai ataupun dengan atasannya (pemimpin). Dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan komunikasi bertindak mengontrol perilaku anggota dalam beberapa cara. Ketika pekerja diperlukan

¹ Richard L, Daft, *Management Manajemen*, (Jakarta: Selemba empat, 2008), hlm. 1

untuk berkomunikasi yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun tentang keluhan pada atasannya sebaiknya dikomunikasikan secara langsung.

Tidak hanya komunikasi saja yang perlu di perhatikan Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi pun berperan sangat penting dimana, dalam melakukan suatu pekerjaan, sifat dari seorang pemimpin/pemimpin yang baik dan bijaksana sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari seorang karyawan yang mana hal nya jika Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat memahami bawahanya dg baik, mampu menerima pendapat, tidak bersifat otoriter tidak menutup kemungkinan setiap karyawan merasa mendapatkan haknya dan merasa diperlakukan secara adil sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja.

Saat komunikasi, dan Gaya kepemimpinan sudah baik tak kalah penting faktor, Motivasi juga harus diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan dapat memicu semangat kerja yang tinggi maka dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi harus bisa menciptakan sebuah Motivasi yang baik , baik itu dari seorang atasan ataupun sesama rekan kerja agar karywan lebih bersemangat dalam bekerja dan terus menunjukkan kemampuan dalam diri mereka dan mereka dapat termotivasi lebih baik lagi sehingga pekerjaan mereka berjalan dengan baik dan sesuai harapan dan mampu merasakan kepuasan kerja yang baik.

Tidak kalah pentingnya dari komunikasi, Gaya kepemimpinan , dan motivasi sudah terpenuhi maka, lingkungan kerja pun harus sangat di perhatikan karna lingkungan kerjalah secara langsung sangat berkesinambungan dengan

kegiatan kerja seorang karyawan, dan lingkungan kerja juga yang sangat besar faktornya untuk seorang karyawan merasa aman, nyaman, dan fokus atau tidaknya dalam hal bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan tidak membosankan dapat memicu kepuasan kerja yang tinggi.

12 Februari 2013 PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Oku melakukan suatu inovasi atau sarana agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tidak membosankan yaitu dengan melakukan mutasi manajer di PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Untuk penyegaran di lingkungan kerja, PTPN VII melaksanakan mutasi jabatan bagi manajer unit usaha dan kenaikan pangkat Sinder Kepala Tanaman. Bertempat di ruang rapat lantai I kantor direksi, Kamis (7/2).Pengangkatan dan pemindahan Manajer Unit Usaha ini berdasarkan SK Direksi No. 7.5/Kpts/012/2013 tanggal 5 Februari 2013.

Sebanyak 6 orang manajer mengikuti proses serah terima yang dihadiri jajaran Direksi PTPN VII. Mereka yang dimutasi yakni Ir. Ponirin dari jabatan Jps Manajer UU Baturaja menjadi Pjs Manajer UU Beringin, Ir. Leonardo dari manajer UU Way Berulu menempati psosisi staf setingkat manajer dikantor pusat Ir. Vedy Pudiansyah menduduki posisi Pjs Manejer UU Way Berulu dari jabatan lama Pjs Manajer UU Padangratu, Ir. Bima Sakti dari Kepala Urusan Tanaman Tahunan menjadi Pjs.

Manajer Unit Usaha Padangratu Ir. Safip dari Sinka Tanaman UU Padang Pelawi promosi menjadi Psj Manajer UU Padang Pelawi dan Ir. Hadi Asmando

promosi dari Sinder Kepala Tanaman UU Tulungbuyut menjadi Psj Manajer UU Baturaja. Sementara Manajer UU Beringin Dedy Ahdiyati memasuki masa bebastu gas, Dalam sambutannya Direktur Utama.

PT. Perkebunan Nusantara VII merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor perkebunan Indonesia yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. PT Perkebunan Nusantara VII mengolah 4 komoditas, yaitu kelapa sawit, karet, tebu, dan teh. Pabrik Karet Baturaja merupakan salah satu pabrik karet yang dimiliki PT. Perkebunan Nusantara VII. Pabrik Karet Baturaja berlokasi di daerah Batumarta III, Desa Lekis Rejo, Kabupaten Ogan Komering Ulu.

PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) dibentuk berdasarkan peraturan berdasarkan pemerintah No. 12 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Akte pendirian PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) dibuat oleh Notaris Harun Kamil, SH, dengan akte pendirian tersebut sudah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan keputusan No. C2.8335 HT. 01.01. Pabrik karet Baturaja merupakan salah satu Unit Usaha yang berada dalam Wilayah Distrik Muara Enim (D.MRE) dan mengelola Pabrik Pengolahan Karet Remah (PPKR).

Tabel 1.1
Daftar jumlah Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja,
OKU, Sum-Sel

Bagian	2016		2017		2018		2019	
	Semester I	Semester II	Semester I	Seemester II	Semester I	Semester II	Semester I	Semester II
Pimpinan	3	2	2	2	2	3	2	2
SDM	16	12	12	15	16	11	17	12
Teknik	13	12	13	10	11	13	10	11
Pengolahan	30	28	25	27	30	29	22	22
jumlah	116		106		115		98	

Sumber:PT. Perkebunan Nusantara VII, Baturaja, OKU

Dapat kita lihat pada tabel 1.1. Jumlah karyawan PT.Perkebunan Nusantara VII, Baturaja OKU, berjumlah 435 Karyawan,*dan dapat kita lihat dari tahun ke tahun jumlah karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja OKU mengalami penurunan dan PT. Perkebunan Nusantara pernah mengalami beberapa isu diantara isu tersebut ialah menurunnya harga karet keterlambatan gaji yang diberikan dan kesejahteraan karyawan yang kurang terpenuhi sehingga para karyawan tidak memanfaatkan kompetensi yang ada terhadap dirinya secara maksimal sehingga menyebabkan komunikasi yang kurang baik , hubungan antara atasan pun menurun. menurunnya tingkat motivasi pada diri mereka, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga*

menyebabkan para karyawan tidak bisa bekerja dengan baik dan kurang bisa menggali potensi bekerja dalam diri mereka masing-masing, meskipun mereka memiliki kemampuan kerja yang baik, dan para karyawan tidak dapat merasakan kepuasan kerja yang optimal seperti yang mereka harapkan.

kepuasan kerja menurun. bahkan isu ini pernah dilansir oleh Bandarlampung, Warta9.com Ada Informasi tak sedap yang keluar dari perusahaan plat merah ini.

Investigasi yang diperoleh Warta9.com dari karyawan di sejumlah Unit Kerja PT Perkebunan Nusantara VII, bahwa karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara VII belum digaji. Informasinya, November dan Desember karyawan belum terima gaji. Akibat belum gajian, sejumlah karyawan mulai resah karena kebutuhan hidup mereka tidak bisa ditunda. ²Berdasarkan hasil investigasi Warta9.com, Senin dan Selasa (10-11/2018), jumlah karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara VII yang tersebar di tiga Provinsi yaitu, Lampung, Sumatera Selatan dan Bengkulu sekitar 10-12 ribu karyawan tetap. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak ini, anggaran untuk menggaji karyawan diperkirakan mencapai Rp400 miliar tiap bulan. Beban perusahaan yang cukup besar untuk gaji karyawan, bila tidak didukung dengan hasil penjualan perkebunan, maka berdampak kesejahteraan karyawan..

Masih informasi yang diperoleh Warta9.com, macetnya gaji, membuat karyawan yang ada di unit-unit kerja mulai gelisah. Bahkan, jika sampai akhir

² <https://www.warta9.com/gawat-gaji-karyawan-ptpn-vii-macet/> .(di akses 02 Febuari2019)

tahun gaji macet, karyawan di unit kerja akan turun melakukan aksi di kantor direksi. Terkait macetnya gaji karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Kabag PT Perkebunan Nusantara VII Sultan, saat dikonfirmasi tidak bersedia memberi keterangan. Sultan menyarankan agar minta konfirmasi ke Humas Sementara itu, Kasubag Humas PT Perkebunan Nusantara VII Arif Syaifudin Zuhri, saat dimintai tanggapannya mengatakan, soal gaji terlambat biasa.

Sebab sistem penggajian di PT Perkebunan Nusantara VII kerja dulu baru dibayar atau no work no pay dan dibayarkan pada bulan berikutnya. Gaji November akan dibayarkan Desember bisa awal atau akhir bulan. Dan PT Perkebunan Nusantara VII rupanya dalam beberapa bulan terakhir sering telat Adanya berita ini pun pernah dirasakan oleh beberapa karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu. Yang mengeluhkan keterlambatannya pemberian Gaji, Kehabisan Bahan baku dan Lingkungan Kerja yang kurang kondusif. Kepuasan kerja karyawan. Sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti komunikasi dalam bekerja, motivasi kerja karyawan. dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, berarti tugas perusahaan telah berhasil menjalankan misinya.³

Tabel 1.2
Research gap Komunikasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan	Hasil Penelitian	Penelitian
	Terdapat Pengaruh positif antara komunikasi terhadap	Didier Neonisa (2015)

³Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm. 9

	kepuasan kerja karyawan	
	Menyimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	Mariati (2017) ,Satria Putra Dwi Pamungkas (2016)

Selain faktor komunikasi gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber dari pengaruh ini dapat secara formal, seperti yang dilakukan dengan peringkat manajerial di dalam organisasi.

Tabel 1.3

***Research gap* Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif .	Zahri dan Shurbagi (2012)
	Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berpengaruh negatif	Andre Setiawan (2017)

Sama halnya dengan komunikasi dan gaya kepemimpinan, motivasi juga mempunyai peranan yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan itu sendiri. Motivasi mendorong

karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien berbeda antar karyawan satu dengan yang lain.

Tabel 1.4
***Research gap* Motivasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja	Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu (2010)
	Tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja	Rosnani (2012)

Sumber: Data diolah

Tidak hanya ketiga faktor yang disebutkan diatas Lingkungan kerja juga memiliki peran penting karena lingkungan kerja bisa diartikan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. misalnya kebersihan, ruangan dan sebagainya..Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.⁴

⁴ Haedar, Saharudin, dan Herlangga, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo*. Jurnal Manajemen Vol.02 No.01

Tabel 1.5
Research gap Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan

	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Quinerita Aruan dan Mahendra Fakhri (2015)
	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja	Gina Aulia Ramadania (2016)

Sumber: Data diolah

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat Individual. Setiap Individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan kema uan individu. maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Sebaliknya. semakin sedikit aspek-aspek dalam

pekerjaan yang selaras dengan keinginan individu. maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.⁵

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu masih memberikan hasil yang berbeda serta fenomena dan isu yang terjadi oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah sumber daya manusia tentang kepuasan kerja, yang penulis buat dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu?

⁵ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta:Elamatera, 2017), hlm. 72

5. Apakah komunikasi, Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu .

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu

D. Kegunaan Penelitian dan Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk kajian maupun referensi bagi Mahasiswa/mahasiswi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk selanjutnya atau penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan yang selama ini dipelajari di suatu organisasi perusahaan dan banyak mempelajari hal-hal baru yang selama ini tidak diketahui.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi atau bahan masukan Bagi PT. Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu, dapat dijadikan sebagai catatan bahwa dengan memperhatikan Pengaruh Komunikasi, gaya Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Perkebunan Nusantara VII Baturaja Ogan Komering Ulu.

3. Bagi Akademik

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu
2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sumber informasi atau referensi penelitian selanjutnya .

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang landasan teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu menggunakan teori Michael Amstrong, gaya kepemimpinan menggunakan teori James M. Back dan kepuasan kerja menggunakan teori Wexley dan Yuki terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang berhubungan dengan pokok pembahasan dan penelitian terdahulu serta menjadi acuan teori yang digunakan dalam analisa penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, sumber dan jenis data yang di gunakan skunder dan primer, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengumpulan data (uji asumsi klasik dan uji hipotesis).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini terdiri dari gambaran umum tentang objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir dimana penulis keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang didukung dan mana yang tidak didukung oleh data