BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VII Distrik Cinta Manis sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak disektor perkebunan. Pabrik Gula Cinta Manis adalah salah satu dari 27 unit usaha PTPN VII (Persero) yang sekarang menjadi PTPN VII Distrik Cinta Manis yang terletak di Desa Ketiau, Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir. PTPN VII Distrik Cinta Manis adalah perusahaan besar di Sumatera Selatan yang mengusahakan dan mengelola komoditi tebu dan pabrik gula. Selain produk utama gula, hasil sampingan dari olahan tebu adalah tetes tebu dan blotong dimana merupakan hasil olah limbah padat pabrik gula agar dapat dimanfaatkan dengan baik. Semua dikelola dengan manajemen perkebunan secara profesional untuk jaminan mutu dan kualitas yang baik.¹

Daya dukung pengolahan industri gula yang merupakan tanaman semusim melibatkan Sumber daya manusia (SDM) yang cukup besar. Selain karyawan, pimpinan dan pelaksana, pekerja budidaya tebu juga dibutuhkan pekerja borong. Semua potensi sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengoptimalkan potensi yang ada khususnya fungsi produksi/operasi yang berperan besar dalam upaya peningkatan kuantitas dan kualitas dari produk (*output*) yang akan dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan

¹ www.ptpn7.com diakses pada hari senin, 3 Desember 2018, Pukul 19:00

meningkatkan penghasilan perusahaan dengan cara optimalisasi fasilitas, potensi dan sumber daya produksi yang ada. dalam hal ini Sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan kemampuan agar terjadi peningkatan kinerja.

Kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan². Robbins mengatakan Kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektivitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedangkan efisien adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran. kinerja dari karyawan merupakan faktor penentu dari keberhasilan peningkatan kuantitas dan kualitas produk (*output*) yang diproduksi oleh perusahaan. Jika kinerja dari karyawan baik, maka akan dihasilkan output yang tinggi dengan kualitas yang baik pula. namun jika kinerja dari karyawan buruk maka jumlah output yang dihasilkan serta kualitas output juga dapat ikut menurun.

Keberhasilan kinerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis dapat diukur melalui kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Kepuasan menggambarkan sikap seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis akan memberikan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya secara maksimal ketika karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis merasa mendapatkan kepuasan kerja yang terpenuhi berupa kebutuhan-kebutuhan internal individu. Seperti Keberadaan seorang pemimpin di dalam organisasi yang bertujuan untuk memberikan pengarahan dan mengatur kerja karyawan, memberikan tauladan, memberikan solusi masalah yang ada, menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang baik, serta meberikan motivasi.

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

Pemberian Motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi adalah dorongan yang meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan yang muncul karena diberikan seseorang kepada orang lain atau diri sendiri. Dorongan itu dimaksudkan agar karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis tersebut menjadi pekerja yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu. Selain Motivasi, karyawan juga harus mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan. Budaya perusahaan/budaya organisasi yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma aturan tertulis atau tidak tertulis yang diyakini dan dianut bersama oleh karyawan sebagai norma perilaku yang membentuk cara kerja karyawan yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan pekerjaan. Manajer harus dapat membuat karyawan berkeinginan bekerja karena mereka inilah yang menjadi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang berperan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya sehingga akan berdampak kepada tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir agar melakukan perubahan. Sebagai perusahaan besar harus dapat memberikan solusi masalah, tetap menjaga stabilitas

perusahaan baik dari segi keuangan, Pemasaran, Sumber daya manusia, Operasional serta penyedia alat-alat (mesin) yang berkualitas. Untuk mencapai kinerja yang sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidaklah mudah karena dipengaruhi berbagai aspek diantaranya kepuasan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan masih banyak lagi faktor lainnya. Perlu disadari bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja sangat erat hubungannya dalam meningkatkan kinerja karyawan proses pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengindikasikan adanya *Research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Research gap* Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.	1. Woro Juni Diastuti 2. Dede Sumarni
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Heri Susanto, Nuraini Aisiyah

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Woro Juni Diastuti³ dan Dede Sumarni⁴ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Susanto, Nuraini Aisiyah dan Rahmayanti,

³ Woro Juni Diastuti, *Pengaruh gaya kepemimpinan & kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Pt. Sarinah (Persero) Jakarta*, Jurnal Mix. Volume Iv, No.1, 2014.

⁴ Dede Sumarni, *Pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang*, Skripsi, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011)

Afandi⁵ yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Research gap Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap Kinerja karyawan.	1. Aurelia Potu 2. Dihan Profita Surachman,
Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Enrico Maramis 2. Garry Surya Changgriawan	

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aurelia Potu⁶ dan Dihan Profita Surachman⁷ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Enrico maramis⁸ dan Garry Surya Changgriawan⁹ yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁵ Heri Susanto dan Nuraini Aisyah, *Analisis pengaruh kepemimpinan, dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan di kantor pertanahan Kabupaten Kebumen*, (Jurnal, Magistra No. 74 Th. XXII Desember, 2010)

⁶ Aurelia Potu, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*, (Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013).

⁷ Dihan Profita Surachman, Andarwati, *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Dinas Pemerintahan Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES)*, (Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol.4, No.2, 2017)

⁸ Enrico Maramis, *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*, (Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013).

⁹ Garry Surya Changgriawan, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production*, (e-Jurnal Agora Vol.5 No.3, 2017).

Tabel 1.3 *Research gap* Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.	1. Ahmad Kurniawan 2. Riska Pratiwi
	Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Dede Sumarni

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ahmad Kurniawan¹⁰ dan Riska Pratiwi¹¹ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dede Sumarni¹² yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4 *Research gap* Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.	1. Rani Mariam 2. Helena Nataly Tapoona
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.	Dolphin

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

¹⁰ Ahmad Kurniawan, *Pengaruh kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mel,2017) melalui kepuasan kerja (Studi pada KSP KOPDA Belitang), Belitang: Universitas Bandar Lampung*

¹¹ Riska Pratiwi, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor pelayanan kekayaan negara dan Lelang Makassar, (Skripsi, 2012).*

¹² Dede Sumarni, *Pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang, Skripsi, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2011).*

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Rani mariam¹³ dan Helena Nataly Tapoona menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dolphin yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.5 Research gap Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja.	1. Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar 2. Ian Nurpatria Suryawan, Richard Andrew
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh 1) Hera Dzaki Astuti, Dadang Iskandar 2) Ian Nurpatria Suryawan, Richard Andrew menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

¹³ Mariam Rani, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)

Tabel 1.6 Research gap Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	1. Kusumawati 2. Rani Mariam
Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	Suedjono	

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Kusumawati dan Rani Mariam¹⁴ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suedjono yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1.7 Research gap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	1. H. Teman Koesmono 2. Garry Surya Changgriawan
Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Hanifah	

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh H. Teman Koesmono dan Garry Surya Changgriawan¹⁵ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan

¹⁴ Rani Marian, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)

¹⁵ Garry Surya Changgriawan, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production*, (e-Jurnal Agora Vol.5 No.3, 2017)

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanifah yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.8 *Research gap* Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	1. Made Suprpta, Desa ketut sintaasih 2. Rani Mariam
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Nurjannah Hamid

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang diteliti oleh Made Suprpta, Desa ketut sitaasih¹⁶ dan Rani mariam¹⁷ menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurdjannah Hamid¹⁸ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

¹⁶ Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, Gede Riana, *Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta Bali)*.

¹⁷ Rani Marian, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*, Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)

¹⁸ Nurdjanah Hamid, Hartono, *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada kantor PT. Nindya karya Cab. Makassar)*, Hasanuddin journal of applied Business & Entpreunership HJABE Vol.1 No. 2, 2016

Tabel 1.9 *Research gap* Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	1. Citra suci mantauv 2. Heri Susanto, Nuraini Aisiyah
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Nitasari, Rizka Afresalia

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang diteliti oleh Citra suci mantauv¹⁹ dan Heri susanto, Nuraini Aisiyah menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melauai kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nitasari, Riska Afresalia²⁰ yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 1.10 *Research gap* Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Hasil Penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	1. Rani mariam 2. Ahmad Kurniawan
	Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Muhammad kurniawan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

¹⁹ Citra Suci Mantauv, *Kepuasan kerja merupakan variabel intervening pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana)*, (e-Juenal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Nomor 1, Januari 2014

²⁰ Nitasari, Rizka Afresalia, *Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada PT Bank Sentral AsiaCab. Kudus*, 2012.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang diteliti oleh Ahmad Kurniawan²¹ Rani Mariam²² menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad kurniawan²³ yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari fenomena data tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta variabel kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi yang dipandang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis** bagian produksi yang terletak di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

²¹ Ahmad Kurniawan, *Pengaruh kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mel,2017) melalui kepuasan kerja (Studi pada KSP KOPDA Belitang), Belitang: Universitas Bandar Lampung*

²² Rani Marian, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero), Tesis, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009)*

²³ Muhammad Kurniawan, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci), 2013.*

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
4. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
5. Adakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
6. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
7. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir ?
8. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir?
9. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir?
10. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir?

C. Batasan Masalah

Menghindari dari meluasnya permasalahan agar mendapatkan sasaran yang diharapkan maka peneliti ini hanya memfokuskan pada permasalahan pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir. Kemudian karyawan yang akan diteliti ini hanya karyawan bagian produksi PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Desa ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
8. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir;
10. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen sumber daya manusia pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir dalam mengambil kebijakan mengenai kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dalam hubungannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang didapat tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Ogan Ilir.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian ini mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil dari analisis dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.