

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

DWI LESTARI

1612110081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2020

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dimana ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan perusahaannya maka akan meningkatkan kemampuan dan kualitas sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik serta mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.

Semua individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda, jika karyawan merasa mendapat kepuasan dalam pekerjaannya maka dampak positif menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu perusahaan membuat karyawannya merasa puas bekerja diperusahaan dan pimpinan harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya supaya para karyawan mau terus bekerja dan memberikan royalti serta kemampuan mereka dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik yang menandakan keberhasilan pimpinan dalam tugasnya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja seseorang.

Ukuran Kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan Kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan yang dikutip oleh Lawler (2017:180) Kepuasan Kerja

secara umum diartikan sebagai kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Sedangkan dalam jurnal penelitian terdahulu Davis Newstrom (2017) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan Kepuasan dan tidak kepuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman pada saat sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

Untuk penelitian ini penulis akan melakukan penelitian di PT. Perkebunan Nusantara VII yang didalamnya terdapat Kepuasan Kerja karyawan. PT. Perkebunan Nusantara VII beralamatkan di Jl. Teuku Umar No.300, Kedaton, Kec. Kedaton Kota Bandar Lampung yaitu sebuah perusahaan milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan baik sawit,karet, tebu dan teh, yang memiliki peraturan perundang-undangnya dalam menjalankan proses kegiatannya. Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung terdapat dua bagian kerja yaitu dibagian Pekebunan dan Perkantoran. Sebagai perusahaan besar bersekala nasional, PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung mempekerjakan 285 karyawan. Perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan seluruh karyawan guna meningkatkan Kepuasan Kerja sehingga karyawan dapat lebih mendapatkan Kepuasan dan berdampak positif bagi karyawan tersebut sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak SDM penulis mengasumsikan bahwa tidak terdapat Kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII dapat dilihat dari indikator Kepuasan Kerja karyawan yaitu : Kepuasan gaji, didalam perusahaan PT. Perkebunan Nusantara VII Kepuasan gaji sangatlah penting bagi seluruh karyawan, namun Kepuasan gaji dalam perusahaan belum teratasi dengan baik sehingga karyawan belum merasakan

Kepuasan dilihat dari pemberian gaji tidak tepat waktu dan pemberian gaji kepada karyawan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang diberikan atasan terhadap karyawan pada PT. Perkebunan nusantara VII .

Kepuasan terhadap Promosi jabatan pada PT. Perkebunan nusantara VII belum maksimal dapat dilihat dari seluruh karyawan memiliki hak yang sama untuk mendapatkan jabatan yang setiap karyawan inginkan, tetapi dalam promosi jabatan tersebut karyawan harus memenuhi syarat untuk mendapatkan posisi jabatan yang sesuai seperti lamanya bekerja dalam perusahaan dan karyawan mempunyai progres dalam meningkatkan perusahaan sehingga masih sulit untuk mempromosikan jabatan karyawan.

Kepuasan terhadap Rekan kerja, didalam PT. Perkebunan nusantara VII karyawan sudah mendapatkan bagian pekerjaannya masing-masing tetapi masih ada karyawan yang lempar tanggung jawab atas pekerjaannya. Dan dapat dilihat rekan kerja dalam perusahaan yang mempunyai hubungan kurang harmonis, adanya iri dengan sesama teman kerja sehingga karyawan dalam perusahaan bekerja tidakmaksimal. Dengan adanya rekan kerja yang bekerja secara profesional maka karyawan didalam perusahaan akan merasa puas, dalam hal berelasi dengan rekan kerja puas karena rekan kerja sangat kooperatif dan puas karena mendapat dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan terhadap Kondisi kerja, karyawan pada PT. Perkebunan nusantara VII belum merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, perusahaan kurang memenuhi kewajiban untuk kenyamanan karyawan sehingga karyawan yang bekerja tidak merasa puas. Atasan memberikan fasilitas dengan melihat jabatan karyawan masing-masing sehingga karyawan yang tidak mempunyai jabatan belummerasa puas dengan apa yang perusahaan berikan kepada karyawan.

Berdasarkan jurnal terdahulu yang dikutip oleh Davis Newstrom (2017) juga menghubungkan indikator untuk mengukur Kepuasan Kerja karyawan berdasarkan indikator tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan nusantara VII tidak merasakan kepuasan sesuai dengan indikator Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan transformasional dan Budaya organisasi, hal ini didukung penelitian yang dilakukan Purnomo (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan karena tipe kepemimpinan ini mampu memotivasi karyawannya.

Gaya Kepemimpinan Transformasional secara umum diartikan sebagai seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi. Sedangkan menurut Rafferty (2017) kepemimpinan transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak SDM penulis berasumsi bahwa Pemimpin pada PT. Perkebunan nusantara VII dapat dikatakan kurang baik dilihat dari pemimpin yang kurang mempunyai interaksi dengan bawahannya sehingga pemimpin tidak dapat memotivasi dan menginspirasi karyawannya secara langsung. Pemimpin dapat mengaktifkan motivasi pengikutnya serta mendorong mereka bertindak atas motivasi tersebut demi kinerja yang tinggi, sehingga karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mendapatkan Kepuasan terhadap pekerjaannya.

Pemimpin kurang memiliki karismatik tersendiri untuk mendorong karyawannya agar bekerja dengan sesuai sehingga pemimpin menunjukkan tingkat keberhasilan dalam memimpin perusahaan. Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan nusantara VII juga dapat dilihat dari Pengawasan pemimpin yang kurang memadai. Dalam perusahaan pemimpin belum maksimal dalam mengawasi karyawan yang bekerja agar tidak ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur, sehingga seluruh karyawan sudah merasa puas terhadap pemimpin yang baik dalam memimpin organisasi perusahaan.

Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung pemimpin juga mempunyai *intelektual stimulation* dapat dilihat dari pemimpin yang kurang menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahnya sehingga karyawan yang mempunyai ide-ide untuk menginspirasi agar perusahaan tetap maju juga didukung oleh seorang pemimpin yang baik untuk itu karyawan akan merasakan puas terhadap kinerja yang mereka jalankan didalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas Budaya Organisasi juga merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan akan sikap dari seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu orgnisasi didukung oleh Budaya Organisasi yang baik pula. Pemimpin merupakan bagian dari Budaya Organisasi, tetapi seorang pemimpin juga memiliki kemungkinan untuk bertindak sebagai agen perubahan dalam budaya Pors (2018).

Dengan adanya pembentukan Budaya Organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih tercapu dalam bekerja agar tercapainya kinerja yang lebih tinggi. Dengan adanya Budaya Organisasi akan meningkatkan tingkat Kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi menurut Rafferty (2017). Apabila persepsi karyawan terhadap Budaya dalam suatu Organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak SDM Budaya Organisasi dalam perusahaan ada tiga yaitu : Sinergi, Integritas, dan Profesional . Pada PT. Perkebunan nusantara VII Budaya organisasi sangatlah kuat dapat dilihat dari karyawan yang memiliki kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Peran budaya dalam mempengaruhi karyawan sangatlah penting dalam perusahaan makna bersama yang diberikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama. Baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan sehingga karyawan sudah merasakan kepuasan terhadap budaya yang kuat didalam perusahaan.

Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung juga memiliki Sinergi dapat dilihat dari karyawan yang mempunyai proses atau interaksi yang menghasilkan suatu keseimbangan yang harmonis sehingga bisa menghasilkan sesuatu yang optimum. Tetapi masih ada karyawan yang belum memiliki inovasi dimana karyawan berani mengambil resiko untuk kesejahteraan Budaya Organisasi diperusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memiliki karyawan yang kurang profesional dapat dilihat dari karyawan yang belum memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan. Karyawan yang profesional menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya akan menghasilkan kerja tim yang baik.

Konstistensi didalam perusahaan juga sangatlah penting untuk melihat prinsip-prinsip karyawan dalam bekerja, pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung memiliki karyawan yang belum berintegritas untuk menghasilkan orientasi hasil kerja yang baik. Dapat dilihat dari karyawan yang memiliki pribadi tidak jujur dan memiliki karakter kurang kuat untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan nusantara VII memiliki Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organsasi yang kurang baik untuk perusahaan. Dalam kaitanya dengan Kepuasan Kerja maka diharapkan dengan memperbaiki Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi nantinya dapat meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII BANDAR LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung ?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Direksi kantor PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung yang beralamatkan di Jl. Teuku Umar No.300, Kedaton, Kec. Kedaton Kota Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan November 2019 sampai dengan Maret 2020

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan khususnya dunia kerja tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja.

1.5.3 Bagi Institusi

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahap sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi pengumpulan data, penentuan proposal dan sampel, pengumpulan data, metode pengolahan data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN