

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam mencapai arah tujuan serta visi dan misi yang ingin dicapai akan berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan aktivitasnya setiap waktu. Keberhasilan perusahaan diberbagai kegiatan dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi dan persediaan operasional sarana prasarana yang ada namun juga bergantung pada aspek sumber daya manusia (Bawono, 2015).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah kombinasi ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terciptanya tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan , 2002). Tahapan ataupun proses ini ada didalam bidang kepegawaian, pemasaran, keuangan dan produksi karena sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara ini diharapkan mampu membina karyawan sebagai sumberdaya manusia yang penting peranannya dalam pengembangan dan kemajuan perusahaan (Alwi, 2012).

Dalam hal ini salah satu perusahaan milik negara yang memiliki prestasi baik dalam beberapa tahun terakhir dalam pencapaian produktivitas produksi yang tinggi adalah PTPN VII Unit Kedaton Lampung Selatan. PTPN VII Unit kedaton adalah Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara VII yaitu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang perkebunan karet. Hasil produksi bahan setengah jadi yang dihasilkan perusahaan ini nantinya akan di ekspor ke manca negara seperti, Australia, india, China, Jepang dan lainnya. Perusahaan memiliki induk yang berpusat di Bandar Lampung. Dengan operasi diberbagai wilayah yaitu; Sumatera Selatan, Lampung dan Bengkulu. PT Perkebunan Nusantara VII resmi didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan karet, kelapa sawit, teh dan tebu. Didalam perusahaan PTPN VII Unit

Kedaton yang berada di Lampung Selatan ini terdapat berbagai departemen atau bidang, yaitu bidang Outsearching, bidang Teknik Pengolahan Pabrik, pekerja kantor, PKWT dan jumlah pekerja tanaman. Peneliti lebih memfokuskan pada bidang atau departemen Teknik dan pengolahan. Jumlah karyawan didalam kantor pabrik PTPN VII unit Kedaton Lampung Selatan ini berjumlah 340 orang dan yang ada dalam departemen Teknik dan pengolahan berkisar 70 orang jumlah karyawan.

Tabel 1.1 Data Karyawan PTPN VII

No.	Departemen atau bidang	Jumlah karyawan
1.	Outsearching	57
2.	Teknik pengolahan	70
3.	Pekerja kantor	45
4.	PKWT	62
5.	Pekerja Tanaman	106
Jumlah		340

Perusahaan Perseroan Terbatas Milik Negara (BUMN) adalah sebuah perusahaan yang dituntut untuk mencapai target dalam setiap kegiatan dan segala aspek untuk memenuhi tujuan perusahaan yang menjadi tonggak utama bisnis negara. PT Perkebunan Nusantara VII Unit Keadton di Lampung selatan ini memiliki pencapaian produksi terbesar diantara unit lainnya didalam holding PTPN VII. Hal ini tidak terlepas dari kepemimpinan baru beberapa tahun belakangan dan hubungan kerja antar karyawan membuat pegawai-pegawai yang bekerja di Perusahaan BUMN dituntut untuk bekerja se-profesional dan sebaik mungkin agar perusahaan mendapat pencapaian produktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mendapatkan pencapaian tersebut tentunya perusahaan harus

memiliki karyawan yang tidak hanya giat dan rajin dalam bekerja, namun juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Etos kerja karyawan yang tinggi meningkatkan keuntungan bagi perusahaan dan juga dapat menjadi acuan informasi bahwa para karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang baik.

Kepuasan kerja pada umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari apabila aspek-aspek dirinya dan aspek-aspek pekerjaan yang saling menunjang,

Kepuasan kerja dalam karyawan adalah hal yang bersifat individual atau artinya kepuasan kerja ini dinilai dari rasa pencapaian dan kehendak pribadi dan itu adalah hal yang berbeda-beda dalam setiap individu karyawan. Pegawai atau karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang tercukupi biasanya memiliki catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari karyawan terhadap pekerjaannya, apakah suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya (Priansa, 2016:291). Banyak hal dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nonfisik yaitu hubungan antar karyawan dalam perusahaan tersebut termasuk hal yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya yang mencerminkan perilaku dan sikap dalam bekerja yang berperan sosial dalam organisasi perusahaan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu perilaku dan sikap yang mencintai pekerjaan yang diperlihatkan dari kedisiplinan dan prestasi kerja (Hasibuan 2007). Kepuasan kerja dapat berpengaruh untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam semangat kerja terhadap perusahaan sehingga dapat membawa kemajuan dan pencapaian bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam menjalankan dan

mempertahankan visi misi untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Dalam kepuasan kerja yang terjadi pada PTPN VII adalah kemampuan pimpinan yang dinilai hanya melihat hasil produksi dari produktivitas perusahaan, selain itu target yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan hubungan kerja yang kurang baik antar departemen.

Dalam fenomena yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan Adapun kontribusi kepemimpinan didalamnya yang berpengaruh. Fakta menarik dalam gaya kepemimpinan adalah menjadi sebuah pengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Dalam aktivitas pekerjaan di perusahaan, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap berputarnya roda organisasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2006) pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengapresiasi atau mengakui kelebihan dan kesigapan yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. perwujudan tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan adanya keharmonisan dalam pengelolaan sumber daya dan penciptaan hubungan kerja atau lingkungan kerja non fisik yang baik bagi karyawan untuk dapat memacu produktivitas dan membuat karyawan puas terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini penulis berfokus pada Gaya Kepemimpinan Transformasional yang terjadi pada perusahaan PTPN VII yang bagaimana kepemimpinan ini bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi juga menggunakan kharisma, stimulasi intelektual untuk melakukan transformasi dan merevitalisasi organisasi, Hakim (2011). Dalam gaya kepemimpinan yang terjadi pada PTPN VII adalah ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan tanpa adanya pertimbangan kepada pihak karyawan, yang membuat karyawan terkadang

merasa dalam tekanan dengan target atau tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. dan kurangnya inisiatif dengan melakukan inovasi baru.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana, hubungan kerja dan fasilitas kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dan berkesinambungan akan memberikan rasa yang nyaman dan aman sehingga dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap emosional karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan terus bertahan ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “kondisi keadaan yang terjadi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Dalam lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada PTPN VII adalah suasana kerja yang kurang nyaman karena suara pabrik yang cukup berisik dan hubungan kerja yang kurang akrab antar departemen dan diluar perusahaan.

Dari hasil pra riset yang dilakukan peneliti, tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di PTPN VII (Persero) Unit Kedaton Lampung Selatan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan atasan dan lingkungan kerja non fisik sehari-hari para karyawan dalam departemen Teknik dan Pengolahan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT KEDATON LAMPUNG SELATAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan PT Perkebunan Nusantara VII yang bertempat di Rejo Sari-Pematang Kiwah, Lampung Selatan dengan penelitian terhadap gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perusahaan dengan waktu penelitian yang ditentukan pada kebutuhan yang akan dilaksanakan pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Februari 2021.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan yang diambil oleh perusahaan.

2. Manfaat Bagi Institusi

Dapat menjadi acuan dan bahan penelitian berikutnya untuk menjadi lebih baik dan lebih lengkap sehingga menjadi referensi tambahan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Dengan kajian dan penelitian ini diharapkan peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan, serta belajar dalam menganalisa suatu permasalahan sehingga dapat mencari jalan keluar dan mengambil keputusan yang terbaik.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi proposal ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang pembahasan gambaran dan deskripsi serta teori yang mendukung tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran yang akan diteliti

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, penelitian, definisi operasional, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN