

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen antara lain; perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan memecahkan masalah dengan baik.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun system itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapan mampu memuculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pemimpin dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal

Dalam menciptakan sumberdaya yang berkualitas peran tersebut tidak hanya dibebankan pada pimpinan perusahaan, namun juga para individu organisasi yaitu karyawan juga harus memiliki tanggung jawab yang sama untuk menciptakan keberhasilan dalam setiap pekerjaannya. Dengan adanya sumberdaya yang berkualitas pada setiap individu yang ada diperusahaan maka akan terselesaikannya tanggung jawab yang telah diberikan, sehingga akan terwujudnya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Didalam sebuah organisasi kepuasan kerja yang didapat oleh karyawan berdampak baik terhadap keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu organisasi

yang dituntut memiliki keberhasilan dalam setiap pekerjaannya adalah PTPN VII Unit Kedaton Bandar Lampung. PTPN VII Unit kedaton Bandar Lampung yaitu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang sektor perkebunan yang mengolah komoditi karet. Dengan banyaknya karyawan yang ada PTPN VII Unit Kedaton menimbulkan permasalahan kepuasan kerja karyawan disana. Permasalahan ini menimbulkan ketidakpuasan yang dirasakan oleh para karyawan. Dapat dilihat dari hasil prasurevey pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kepuasan Kerja PTPN VII Bandar Lampung

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot (%)	Keterangan
1	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Lingkungan Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Kompensasi	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Gaya Kepemimpinan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Komitmen	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PTPN 7 Unit kedaton Bandar Lampung 2023

Berdasarkan tabel 1.1 PTPN 7 Unit Kedaton Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kepuasan kerja karyawan untuk menilai kepuasan yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa kepuasan. Masing-masing kepuasan memiliki range penilaian dari 91-100 dengan skala 50-70 dengan keterangan dari sangat baik sampai buruk. Berikut ini merupakan tabel 1.2 mengenai hasil penilaian kepuasan kerja karyawan PTPN 7 Unit Kedaton Bandar Lampung.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kepuasan Kerja PTPN 7 Unit Bandar Lampung

No	Unsur yang dinilai	Rata-rata Tahun 2023	Kategori Tahun 2023
1	Tanggung Jawab	87,97	B
2	Lingkungan Kerja	74,10	C
3	Kopemisasi	86,32	B
4	Gaya Kepemimpinan	75,17	C
5	Komitmen	83,80	B

Sumber : PTPN 7 Unit Kedaton Bandar Lampung

Berdasarkan tabel 1.2 diatas yang didapatkan dari pengambilan data di PTPN 7 Unit Kedaton Bandar Lampung, menunjukkan kepuasan kerja karyawan beberapa telah mencapai standar dan juga ada beberapa yang masih dalam kategori kurang baik diantaranya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja. Dalam hal ini penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dikarenakan masih kurang baiknya penilaian kepuasan kerja terhadap hal tersebut dimana bisa dilihat dari data yang diberikan pihak PTPN 7 Unit Kedaton Bandar Lampung.

Dalam permasalahan sumber daya manusia masih menjadi topik utama dan hal yang paling terpenting bagi perusahaan untuk tetap di era globalisasi, sumber daya manusia memiliki peran utama dalam kegiatan perusahaan. Meskipun ada sarana dan prasarana yang merupakan faktor lain yang mendukung, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan

dengan segala kebutuhannya sebagai kunci dari berdirinya sebuah perusahaan, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang menghubungkan kepemimpinan dan lingkungan kerja organisasi sudah diteliti dan menemukan positif dan signifikan, namun perlu diteliti kembali pada organisasi publik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila didalamnya karyawan menemukan rasa nyaman dan aman maka tanpa disadari kinerja karyawan pun akan terus meningkat dan karyawan akan betah berada di dalam perusahaan tersebut. Dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non-fisik, langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi diri karyawan pada saat bekerja dan dapat berubah-ubah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Kantor Direksi Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan penelitian pendahuluan yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bandar Lampung. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh karyawan agar menciptakan kepuasan kerjanya. Sebagaimana yang telah dirumuskan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bandar Lampung.
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VII Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini anatara lain sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mendalam tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan
Penelitian ini sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan memperhatikan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan yang maksimal. Dan masukan bagi seluruh karyawan khususnya bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara VII dalam meningkatkan kinerja sehingga pelaksanaan kerja yang dilakukan semakin baik.
- c. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas maka penelitian ini dibatasi tentang gaya kepemimpinan, dan Lingkungan kerja sebagaimana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN V11 Bandar Lampung.