

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki suatu organisasi agar dapat berjalan dengan semestinya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tenaga manusia yang digunakan dalam bekerja berdasarkan urutan fungsinya agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia berkaitan erat dengan karyawan yang selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas pekerjaan dalam organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan dari bagaimana cara sebuah organisasi dalam memberikan strategi, arahan, dan tujuan yang jelas agar dapat dipahami karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan atas keberhasilan yang telah dicapai, namun apabila pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan kepuasan maka kinerja karyawan akan menurun hal tersebut tentunya akan menghambat tujuan organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua adalah sebuah perusahaan milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di beberapa bidang yaitu memproduksi tanaman teh dari teh basah menjadi teh kering dan pengelolaan objek agro wisata kaligua. Perusahaan tersebut memproduksi dan memasarkan produk teh ke pasar domestik dan internasional secara profesional yang bertujuan untuk menghasilkan pendapatan yang meningkat dan mendukung kelestarian lingkungan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan yang merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan perusahaan karena berkaitan erat dengan kualitas hidup karyawan maupun organisasi, dengan melihat kehidupan karyawan yang banyak

dihabiskan dilingkungan kerja. Dengan demikian produktivitas organisasi yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula, sehingga karyawan dapat memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal dalam meningkatkan kesuksesan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra survey, kepada salah satu pimpinan administrasi kantor menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua dapat diukur melalui tercapainya target produksi teh yang dihasilkan dalam periode bulanan atau tahunan, akan tetapi pada kenyataanya kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan akibat target produksi teh tidak tercapai karena adanya faktor cuaca yang berubah-ubah dan terdapat beberapa karyawan yang sakit sehingga karyawan terkendala dalam bekerja dan ketersediaan sumber daya manusia menjadi berkurang. Hal ini dapat dilihat pada tabel produksi dan produktivitas teh basah dan teh kering di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua selama enam tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. Data produksi dan produktivitas teh basah dan teh kering tahun 2016-2021 PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua

THN	Luas (Ha)	Produksi Basah		Produksi Kering		% thd. Target		Produktivitas/ Ha/Tahun	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Basah	Kering	Basah	Kering
2016	312,95	2.728.410	2.414.926	527.960	484.176	94,28	90,09	7.716	1.547
2017	339,95	3.164.300	3.000.984	664.500	632.792	84,84	95,23	8.827	1.861
2018	339,95	3.485.700	2.891.121	732.000	618.477	75,77	77,37	8.054	1.829
2019	380,33	4.115.700	2.774.207	864.300	608.196	67,41	70,37	7.294	1.599
2020	379,24	3.702.000	3.923.840	777.450	864.711	105,99	111,22	10.347	2.280
2021	387,24	3.755.466	3.739.764	834.500	836.504	99,58	100,24	9.657	2.160

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua

Berdasarkan tabel di atas perbedaan yang paling menonjol mengenai kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua dapat dilihat pada tahun 2020-2021. Dimana pada tahun 2020 target produksi teh basah dan teh kering dapat terealisasi dengan maksimal dan melebihi batas target yaitu produksi teh basah sebesar 3.923.840 kg sedangkan teh kering sebesar 864.711 kg, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat, akan tetapi pada tahun 2021 target produksi teh basah dan teh kering tidak terealisasi dengan maksimal atau mengalami penurunan yaitu teh

basah sebesar 3.739.764 kg sedangkan teh kering sebesar 836.504 kg, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Kreitner (2018) Kepuasan Kerja adalah sejauh mana seorang karyawan atau individu dalam memberikan perilaku yang positif atau negatif mengenai berbagai aspek pekerjaan yang telah dilakukannya. (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan untuk dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar bagi keberlangsungan organisasinya, selain itu kepuasan kerja karyawan tentunya tidak dapat berdiri sendiri melainkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya yaitu komunikasi organisasi, beban kerja dan kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2011) Komunikasi Organisasi adalah salah satu kegiatan komunikasi yang menyebabkan orang lain menafsirkan suatu gagasan, terutama yang dimaksud oleh pembicara dan penulis, sedangkan menurut Kaswan (2017) Komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain untuk menciptakan pemahaman dan perasaan yang sama. (Giles dan Jhonson, 1981) menyatakan bahwa hambatan komunikasi dalam organisasi ada didalam berbagai konteks, termasuk terjadinya penyimpangan dalam berkomunikasi antara atasan dan bawahan maupun karyawan yang satu dan karyawan yang lain, sehingga menghambat interaksi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pada saat ini komunikasi yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua sudah dilakukan dengan standar manajemen operation dimana organisasi menerapkan peraturan adanya *briefing* sebelum bekerja, akan tetapi terdapat beberapa karyawan yang kurang paham dengan informasi yang disampaikan baik dari atasan maupun rekan kerja sehingga terkadang terjadi kesalahan dalam bekerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya adalah beban kerja. Menurut Diana (2019) Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi, sedangkan menurut Rajan (2018) Beban Kerja adalah faktor

terpenting yang dapat menentukan produktivitas atas apa yang telah dikerjakan karyawan, karena jika beban kerja yang diberikan dibawah standar maka akan menimbulkan kemalasan bagi karyawan dan tidak produktif dalam bekerja. Sebaliknya jika beban kerja yang diberikan diatas standar maka karyawan akan cenderung kewalahan dalam bekerja. Beban kerja yang dirasakan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua adalah adanya sistem target yang telah ditetapkan perusahaan karyawan pun dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah diberikan, akan tetapi ketika target yang telah ditetapkan tidak terpenuhi oleh karyawan maka karyawan merasa gagal dalam bekerja karena selain pendapatan organisasi menurun, pendapatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjadi sedikit sesuai dengan target yang diperoleh.

Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berikutnya adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi, sedangkan menurut Chuzaeni (2017) Kompensasi dikatakan adil ketika kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan yang setara dengan beban kerja yang diberikan kepada perusahaan tempat dia bekerja. (Singh dan Loncar, 2010) mengatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerjanya di perusahaan, namun sebaliknya jika kompensasi tidak diberikan sesuai dengan ukuran standar maka kepuasan karyawan menurun dan lebih baik mencari pekerjaan yang lain. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua sudah disesuaikan dengan hasil pekerjaan karyawan, akan tetapi terdapat beberapa karyawan yang membandingkan pemberian gaji ditempat lain sehingga tidak puas dengan gaji yang diberikan perusahaan dan terkadang cenderung pindah untuk mencari pekerjaan yang lain.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Mawarni (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni dan Andika (2019) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Inguk dan Piartrini (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hasyim (2020) menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian penelitian selanjutnya dilakukan oleh Khan, dkk (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas ada perbedaan hasil penelitian sehingga perlu diteliti kembali mengenai **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua”**.

B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini rumusan masalah disusun supaya dapat menjadi pedoman yang tepat dalam melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas diturunkan menjadi tujuan penelitian untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua
2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan ilmu khususnya di program studi manajemen dibidang Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai komunikasi organisasi, beban kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini mampu meningkatkan pengetahuan dan wawasan dalam penelitian khususnya dalam memahami komunikasi organisasi, beban kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat seperti memberikan saran dan masukan yang positif kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Kaligua dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.