

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pulau sumatera memiliki karakteristik yang cukup unik dan memiliki kontribusi terbesar dalam pembangunan perkebunan diindonesia. Indonesia berada pada urutan ke-1 dunia pada tanaman sawit, urutan kedua komoditas karet dunia, urutan ketiga komoditas coklat, dan urutan keempat komoditas kopi. Dari empat komoditas tersebut, kelapa sawit, karet, dan kopi dominan dipualu sumatera dari total luas komoditas tersebut di Indonesia. Dengan demikian terlihat bahwa pualu sumatera telah ikut berperan dalam *feeding the word*.

Kehadiran kelapa sawit tidak terbukti pemicu deforestasi di pulau sumatera, sebaliknya fenomena perkebunan sawit dipulau sumatera adalah reforestasi dan telah memperbaiki ekologis, ekonomi dan social dipulau sumatera, serta memacu pusat-pusat pertumbuhan ekonomi baru disejumlah daerah di pulau sumatera.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki nilai ekonomis tinggi dan menghasilkan minyak nabati, sehingga dapat meningkatkan pendapatan para petani dan mensejahterahkan kehidupan masyarakat. Pada saat ini minyak kelapa sawit digunakan untuk berbagai keperluan, misalnya untuk bahan baku pembuatan mentega, minyak goreng, kosmetik, sabun, obat-obatan, dan lain-lainnya.

Hal ini didukung oleh luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Di Sumatera Barat yang paling luas ditanam pada saat ini dan komoditi perkebunan yang memiliki luas tanam besar salah satunya adalah tanaman kelapa sawit. Kelapa sawit banyak ditanam oleh rakyat karena sudah terbukti dapat mensejahterahkan kehidupan petani.

Sedangkan di Kabupaten Dharmasraya produksi tanaman kelapa sawit selalu mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Menurut Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya dengan jumlah total produksi tanaman kelapa sawit pada tahun 2017 adalah 313.955,57 ton (Dharmasraya Dalam Angka, 2017). Perkembangan luas areal perkebunan harus diimbangi dengan upaya penyediaan bibit dengan kondisi yang baik agar produksi lebih tinggi. Usaha membudidayakan kelapa sawit salah satu kendala yang dihadapi adalah pengadaan bibit yang bermutu dan faktor penentu pertumbuhan kelapa sawit di lapangan.

Hal ini juga berkaitan dengan banyaknya bibit unggul yang ada pada saat ini. Penggunaan bibit unggul tanaman kelapa sawit merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan produksi kelapa sawit. Bibit unggul yang banyak digunakan pada saat ini hasil persilangan dura dengan pisifera yaitu dumpy yang memiliki rerata produksi tandan buah segar 25 – 28 ton/ha/tahun.

Pembibitan adalah awal dari kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang sangat menentukan pertanaman. Melalui pembibitan ini diharapkan akan menghasilkan bibit yang baik dan berkualitas, sehingga bibit memiliki kekuatan dan penampilan tumbuh yang optimal. Pembibitan pada kelapa sawit terbagi dua, yaitu

pembibitan awal dan pembibitan utama. Pembibitan awal (*pre nursery*) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari penanaman kecambah sampai berumur tiga bulan dan sampai di pindahkan ke pembibitan utama. Dan pembibitan utama (*main nursery*) merupakan pemeliharaan bibit kelapa sawit mulai dari bibit berumur tiga bulan setelah dipindahkan dari pembibitan awal, serta bibit di pindahkan ke lapangan sampai berumur dua belas bulan.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kelangsungan hidup dari suatu organisasi. Menurut (Suryani et al., 2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Selain Gaya Kepemimpinan Komunikasi juga sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut (Sunarsi et al., 2018) Komunikasi Organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit – unit Komunikasi Organisasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Selain Komunikasi, Motivasi Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut (Rahsel, 2016) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi

dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Selain Motivasi Kerja Lingkungan Kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Menurut (Ngalimun, 2019) Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan (Jamalina et al., 2019), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Massenrempulu Enrekang. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perawat.

Penelitian yang dilakukan (Seidy, 2018), dengan judul Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (Rri) Manado. Hasil penelitian Komunikasi Dan Kompensasi berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Yanoto, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. Hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kemudian dalam penelitian (Parimita et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya Tahun 2016-2020 :

Tabel 1.1
Target Realisasi Produksi PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2016	185.144.000	134.483.437	72,63%
2017	162.220.000	117.090.719	72,18%
2018	141.342.000	102.899.102	72,80%
2019	138.320.000	135.176.518	97,72%
2020	160.342.000	141.342.765	88,15%

Sumber : PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya, terlihat ditahun 2016 sebesar 134.483.437 kg pertahun. Kemudian ditahun 2017 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 117.090.719 kg pertahun. Ditahun 2018 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 102.899.102 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2019 dengan hasil produksi 135.176.518

kg pertahun dan kembali meningkat ditahun 2020 dengan hasil produksi 141.342.765 kg pertahun.

Terindikasi bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang masih rendah.

Dalam uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya masih rendah.
2. Komunikasi yang masih rendah..
3. Motivasi Kerja yang masih belum optimal dan rendah.
4. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.

7. Kurangnya respon dari pihak perusahaan untuk melakukan pelatihan untuk mengembangkan karir pegawainya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai X1, Komunikasi sebagai X2, Motivasi Kerja sebagai X3, Lingkungan Kerja sebagai X4 dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel Y, pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.

1.4 Rumusan Masalah

Maka dari identifikasi dan batasan masalah diatas, rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya ?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya ?

5. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.

1.5.2 Manfaat Penulisan

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan wawasan dan pemahaman mendalam tentang Kepuasan Kerja Karyawan serta hasilnya dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan memberikan nilai tambah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan khususnya pada PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya.

3. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan,

Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.