

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi perusahaan baik swasta maupun pemerintah tidak akan lepas dari faktor manusia sebagai subyek dan pengelola utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2003) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Disisi lain, organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan individu-individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dai pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya (Sutrisno, 2009).Organisasional secara umum menurut Thoha (1999) adalah kemampuan untuk memanfaatkan kapasitas mental dan semua anggotanya guna menciptakan sejenis proses yang akan menyempurnakan

organisasi. Organisasi dimana orang-orangnya terus menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola-pola berfikir baru dan berkembang dipupuk, di mana aspirasi keompok diberi kebebasan, dan di mana orang-orang secara terus menerus belajar mempelajari sesuatu secara bersama.

Menurut As'ad (2003) perusahaan dalam mempertahankan para karyawannya, tidak harus dengan cara memenuhi kebutuhan material saja, akan tetapi kepuasan kerja karyawan juga harus menjadi prioritas yang utama. Sebab dengan kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap karyawan, secara tidak langsung para karyawan akan menjalankan setiap aktivitasnya dengan tanggung jawab dan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan tepatnya bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Menurut (Sutrisno, 2009) Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Keberhasilan seorang pemimpin juga sangat tergantung bagaimana pimpinan itu membina hubungan kerja sama yang harmonis dan humoris antara pimpinan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan. Sebab dengan adanya hubungan komunikasi yang harmonis dan humoris antara pimpinan dan para karyawannya atau dengan kata lain sesama anggota di perusahaan akan tercipta suasana kerja yang serasi (Munawir, 2011).

Menurut Thoha (2010) Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang

mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Di samping hal yang telah disebut di atas, hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, dan skala kompensasi (Sutrisno, 2009).

PT. Perkebunan Nusantara XII yang disebut PTPN XII adalah Perseroan Terbatas dengan komposisi kepemilikan sahamnya meliputi Negara 10% dan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) 90% yang terdiri dari 33 unit yang terbagi menjadi 3 wilayah. PT. Perkebunan Nusantara melakukan usaha di bidang agribisnis dan agri-industri serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat serta mendapatkan keuntungan guna meningkatkan nilai perusahaan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

PTPN XII Kebun Mumbul Jember merupakan sebuah organisasi yang termasuk penghasil produksi karet yang cukup besar diantara PT. Perkebunan Nusantara XII bagian kebun lainnya. Sebagai organisasi yang memiliki komitmen bahwa apabila tenaga kerjanya mempunyai rasa senang terhadap pekerjaannya yang dalam hal ini perasaan puas dalam bekerja maka karyawan akan menghasilkan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan manajemen. Untuk itu, perlu adanya perhatian dan upaya dari pihak perusahaan untuk senantiasa memberikan kepentingan, kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seperti halnya perusahaan lain, untuk mencapai tujuan perusahaan, pimpinan selaku pemegang kontrol perusahaan berupaya untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat semangat bekerja dan tidak malas

PT. Perkebunan Nusantara Kebun Mumbul Jember merupakan penggabungan dari tiga kebun induk yang tadinya berdiri sendiri yaitu :

1. Kebun Gn. Mayang : meliputi afd. Gn. Mayang dan Mandigu
2. Kebun Mumbul : meliputi afd. Lengkong, Mrawan dan Gambiran
3. Kebun Dampar : meliputi afd. Dampar dan Talang

Dengan adanya sikap karyawan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, dan keterikatan kerja maka dapat terlihat kepuasan kerja dari karyawan sehingga dapat diharapkan akan memperlihatkan kerja yang optimal dan tujuan utama perusahaan akan mudah tercapai. Banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja seperti datang tidak tepat waktu, malas dan melakukan kegiatan-kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan perusahaan. Serta melihat dari data pencapaian produksi yang diperoleh langsung dari PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember tentang perbandingan target produksi karyawan Kebun Mumbul, Kebun Dampar dan Kebun Mayang ditahun 2015 :

Tabel 1.1 Perbandingan hasil produksi kerja karyawan kebun Mumbul, kebun Dampar, kebun Mayang.

Bulan	Hasil produksi Tahun 2015/ ton							
	Kebun mumbul			Kebun dampar		G.mayang		Jumlah
	Lengkon g	Mrawang	Gambiran	dampar	talang	mayang	Mandig u	
<b>Januari</b>	2.183	3.706	15.864	12.120	-	18.422	2.275	<b>52.295</b>
<b>Pebruari</b>	4.980	4.379	20.467	17.090	-	22.078	2.997	<b>68.994</b>
<b>Maret</b>	7.416	4.569	21.999	20.499	-	24.318	4.117	<b>78.801</b>
<b>April</b>	8.242	4.143	21.807	21.486	-	23.964	3.986	<b>79.642</b>
<b>Mei</b>	7.404	4.635	22.479	22.032	-	28.575	4.248	<b>85.125</b>
<b>Juni</b>	6.262	4.142	22.482	19.975	-	26.287	4.455	<b>79.148</b>
<b>Juli</b>	4.359	3.203	16.668	13.383	-	20.475	4.017	<b>58.088</b>
<b>Agustus</b>	3.079	2.488	11.509	8.540	-	15.762	3.659	<b>41.378</b>
<b>September</b>	2.277	2.885	9.643	8.034	-	13.835	1.503	<b>36.674</b>
<b>Oktober</b>	2.101	3.048	10.026	9.274	-	14.869	332	<b>39.318</b>
<b>Nopember</b>	2.709	3.159	13.193	12.925	-	15.006	204	46.922
<b>Desember</b>	3.733	3.325	19.188	13.513	-	16.530	-	<b>56.289</b>
<b>Realisasi peoruksi</b>	<b>54.745</b>	<b>585.682</b>	<b>295.325</b>	<b>178.871</b>	-	<b>140.121</b>	<b>31.79</b>	<b>722.744</b>
<b>Target produksi</b>	<b>43.750</b>	<b>84.500</b>	<b>292.000</b>	<b>191.440</b>	-	<b>148.310</b>		<b>760.000</b>
<i>Luas ( Ha )</i>	<b>27,88</b>	<b>73,73</b>	<b>224,73</b>	<b>141,61</b>	-	<b>110,39</b>		<b>578,34</b>
<i>Protas/Ha</i>	<b>1.964</b>	<b>592</b>	<b>914</b>	<b>1.263</b>	#DIV/0 !	-		<b>1.250</b>
<i>% THD RKAP</i>	<b>125,13</b>	<b>51,69</b>	<b>70,32</b>		#DIV/0 !	<b>161,90</b>		<b>95,10</b>

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember

Pada tabel target dan realisasi diatas (2015) terjadi fluktuasi yang cukup signifikan, namun hal ini cenderung bergerak naik hasil pencapaian perolehan dibanding target yang ditentukan hal ini terlihat dari perbandingan 3 kebun tersebut bahwa kebun mumbul sudah berhasil mencapai target yang ditentukan, sedangkan kebun bagian yang lain terlihat kurang mencapai target yang ditentukan. tentunya hal ini lazim dialami oleh sebuah perusahaan khususnya yang menggunakan sistem target. Namun demikian hal-hal yang mempengaruhi alasan tersebut diatas antara lain yaitu dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan dan akhirnya mengalami kehancuran. Oleh karena itu kepuasan kerja yang ada di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember layak untuk di optimalkan guna mencapai tujuan dan target-target yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap kepemimpinan, Kedisiplinan dan kompensasi yang diterapkan masih kurang atau tidak, maka itulah peneliti ingin mengetahui bagaimana pimpinan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember mampu memotivasi karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat Kepemimpinan yang ada dalam PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember adalah Gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan dari Bapak Kishartono selaku pimpinan yaitu gaya demokratis, gaya ini menciptakan suasana yang demokratis. Dalam gaya ini pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dan cita-cita dengan memperlakukan mereka sebagai sejajar. Di sini batas pemimpin dan bawahan menjadi kabur. Di sini orang diberi tempat yang sederajat, termasuk ke dalam gaya kepemimpinan ini, peneliti menjumpai pemimpin yang dalam usaha membawa mereka yang dipimpin menuju ke tujuan dengan menyajikan masalah serta cara pemecahannya kepada karyawannya. Menghadapi masalah serta cara pemecahan yang disajikan oleh pemimpin itu karyawan bebas untuk mengerjakan, merubah, menambah, menyempurnakan. Pemimpin sendiri dengan senang hati menerima usul dan saran dari bawahan, berdasarkan saran-saran dan usul-usul itu masalah dan cara pemecahannya dirumuskan secara baru. Apabila semua sudah setuju, pemimpin baru merumuskan masalah dan menyelesaikan secara bersama-sama. Mengajak

bawahannya untuk bersama merumuskan masalah dan cara pemecahannya. Dalam gaya ini, pemimpin hanya merasa bahwa ada masalah dalam kegiatan bersama yang perlu di tangani.

Kepuasan kerja selanjutnya dilihat dari variabel disiplin kerja yaitu tingkat presensi, ketepatan waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap peraturan. Berikut ini tabel tingkat absensi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember

Tabel 1.2 : Data Presensi Karyawan PT Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember Bagian Pabrik Tahun 2014-2015 sebagai berikut :

<b>Presensi Keterangan Alpa Bagian Pabrik Tahun 2014</b>					
<b>Bulan</b>	<b>Cuti /orang</b>	<b>Sakit/orang</b>	<b>Alpa</b>	<b>Masuk</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>Januari</b>	5	7	3	85	100
<b>Februari</b>	6	7	8	79	100
<b>Maret</b>	5	4	6	85	100
<b>April</b>	5	8	5	82	100
<b>Mei</b>	4	4	7	85	100
<b>Juni</b>	2	3	11	84	100
<b>Juli</b>	4	6	5	85	100
<b>Agustus</b>	8	1	6	85	100
<b>September</b>	6	3	10	81	100
<b>Oktober</b>	5	5	5	85	100
<b>November</b>	4	2	9	85	100
<b>Desember</b>	4	7	4	85	100
<b>Rata-rata</b>	-	-	-	83,8	-

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul

Tabel 1.3 Presensi PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul

<b>Presensi Keterangan Alpa Bagian Pabrik Tahun 2015</b>					
<b>Bulan</b>	Cuti /orang	Sakit/orang	Alpa	Masuk	Jumlah Karyawan
<b>Januari</b>	5	5	3	87	100
<b>Februari</b>	7	6	18	69	100
<b>Maret</b>	5	4	6	85	100
<b>April</b>	8	5	10	77	100
<b>Mei</b>	4	4	12	80	100
<b>Juni</b>	7	3	11	79	100
<b>Juli</b>	4	6	5	85	100
<b>Agustus</b>	8	1	6	85	100
<b>September</b>	6	3	10	81	100
<b>Oktober</b>	5	5	10	80	100
<b>November</b>	4	2	9	85	100
<b>Desember</b>	7	4	4	85	100
<b>Rata-rata</b>	-	-	-	81,5	-

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan dari tahun 2014 ke tahun 2015 semakin menurun yakni dari tahun 2014 sebanyak 8,5 dan tahun 2015 meningkat menjadi 81,5 meskipun kenaikan (perbedaan) terlihat tidak begitu signifikan namun hal ini tentunya menjadi permasalahan yang cukup diperhatikan oleh pihak manajer dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Masalah absensi merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisipinan dan kepemimpinan dalam bekerja untuk memotivasi karyawan agar rajin bekerja. Pimpinan harus bisa membuat karyawannya nyaman dalam bekerja dan merasa bahwa pekerjaannya harus dilaksanakan dengan baik, untuk itu pimpinan harus selalu memotivasi karyawannya.

Selain itu kompensasi juga merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember, dimana kompensasi adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap segala hal terhadap perkembangan sumberdaya manusia termasuk tenaga kerja. Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawannya atas balas jasa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dikelompokkan menjadi

dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Berikut untuk melihat adanya pengaruh kepuasan kerja terlihat dari data kompensasi finansial tidak langsung berupa bonus yang diberikan setiap satu tahun sekali kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember tahun 2014-2015.

Tabel 1.4 Sistem Kompensasi tahun 2014-2016

	Tahun 2014	Tahun 2015	Tahun 2016
Jabatan	Jumlah Bonus	Jumlah Bonus	Jumlah Bonus
Karyawan Pimpinan	> 10.000.000	> 10.000.000	> 10.000.000
Karyawan IB-IID	> 5.000.000	> 5.000.000	> 5.000.000
Karyawan 1A	> 3.000.000	> 3.000.000	> 3.000.000
Karyawan Harian Lepas	-	-	-

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember

Dari tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa jumlah bonus yang diberikan oleh PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul yakni dari tahun 2014 sampai tahun 2016 tidak ada kenaikan, hal ini tentunya menjadi permasalahan yang cukup diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember karena jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja sehingga kepuasan kerja meningkat dan menghasilkan kerja yang lebih baik.

Selain dilihat dari data presensi dan data kompensasi tidak langsung, kepuasan kerja karyawan bisa terlihat dengan diadakannya survei kepuasan kerja. Survei kepuasan kerja tersebut biasa dilakukan setiap setahun sekali untuk melihat karyawan PT. Perkebunan Nusantara sudah bekerja dengan baik atau sudah puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Berikut hasil survei kepuasan kerja pada tahun 2015 :

Tabel 1.5 Hasil survei 100 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember pada tahun 2015

<b>Permasalahan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>%</b>
<b>Kurang puas terhadap beban kerja</b>	20	20%
<b>Kurang puas terhadap kondisi kerja</b>	38	38%
<b>Kurang terbina hubungan yang baik dengan rekan kerja</b>	18	18%
<b>Kurang puasnya dalam pengembangan karir</b>	11	11%
<b>kurang taat pada peraturan</b>	13	13%
<b>Kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</b>	9	9%

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember (tahun 2015)

Berdasarkan tabel di atas, terdapat beberapa karyawan yang tidak loyal terhadap instansi dimana mereka bekerja. Bentuk ini menunjukkan bahwa adanya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Kemungkinan faktor yang muncul terhadap tidak maksimalnya loyalitas karyawan dalam penelitian tersebut adalah tidak bekerja sesuai dengan keahliannya, sehingga banyak tugas yang tidak tepat waktu dan mengeluh terhadap beban kerja, kemungkinan tidak adanya reward atau pujian kepada karyawan atas pekerjaannya selama ini, kurang tegasnya sanksi yang ada kepada karyawan, dan tidak adanya komunikasi yang baik antar karyawan, seperti atasan dengan bawahan ataupun pegawai dengan pegawai lainnya. Ketika itu dibiarkan dapat menimbulkan adanya komunikasi yang buruk.

Penelitian yang dilakukan Juni Kristanti pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Perubahan Terhadap Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN XII Kebun Kendeng Lembu Glenmore Banyuwangi”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, manajemen perubahan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PTPN XII Kebun Kendeng Lembu Glenmore Banyuwangi.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Gunawan Bagoes Dp pada tahun 2015 dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PTPN XII Kali Sepanjang Glenmore Banyuwangi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PTPN XII Kali Sepanjang Glenmore Banyuwangi.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Andita Wahyu Utami pada tahun 2015 dengan judul “Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (PERSERO) Kebun Glantangan Jember). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN XII (PERSERO) Kebun Glantangan Jember.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan penelitian yang akan dikaji adalah apakah kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember Menurut Persepsi Karyawan. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember?

3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember?
4. Apakah kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.

#### **1.3.2 Kegunaan penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya pemberdayaan kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi yang efektif kepada seluruh elemen organisasi khususnya SDM untuk dapat sama-sama meresapi dan menerapkan asas-asas yang terkandung dalam pencapaian kepuasan kerja yang maksimal.

- 2) Bagi pihak akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pertimbangan bagi pihak lain untuk penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel yang ada didalamnya untuk masa yang akan datang dan mengembangkan

penelitian mengenai kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun MSDM dan sebagai implementasi dari pada ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.