

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri Hasil Tembakau (IHT) sampai saat ini masih mempunyai peran penting dalam menggerakkan ekonomi nasional terutama di daerah penghasil tembakau antara lain sebagai lapangan kerja dan penyerapan tenaga kerja. Industri Hasil Tembakau (IHT) dalam krisis ekonomi sekalipun masih tetap bertahan namun dihadapkan pada masalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sering disebut dengan karyawan. Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, maka setiap perusahaan harus memperhatikan pemberdayaan potensi karyawan guna mencapai kepuasan dalam kerja.

Industri hasil tembakau yang terkait adalah PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember. Perusahaan ini menyadari bahwa kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dipengaruhi oleh keberhasilan dalam mengelola keuangan dan sumber daya manusianya. Berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia, pimpinan menyatukan persepsi dan cara pandang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pembentukan mental yang baik, memberikan motivasi kerja, lingkungan kerja yang mendukung dan baik, pengarahan, dan koordinasi yang baik dalam bekerja. Kedudukan SDM khususnya tentang mutu, sumber daya manusia dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu strategi organisasi. Dalam penempatan sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald *et al.* dalam Crossman, 2003) dan dengan pengalaman kepuasan kerja dari karyawan akan berpengaruh pada kualitas kerja yang

mereka berikan. Pengaruh lainnya adalah pada efisiensi seperti infrakstruktur dan hubungan internal juga harus diperhatikan.

Crossman (2003) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan.

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Agar kepuasan karyawan selalu konsisten, maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi sangat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku *universal* untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik. Disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku *universal* untuk segala situasi dan lingkungan, maka pendekatan situasional atau kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 2000).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting

untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya dan akhirnya motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2000).

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Suatu lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan bertahan dalam perusahaan dan akan menjadi suatu aset yang penting bagi perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan merupakan salah satu BUMN yang mengusahakan komoditi tembakau. Tembakau yang dihasilkan merupakan tembakau TBN/VBN dan FIN/FIK dengan grade NW, LPW, PW, RFU, dan FILLER. Pada tahun 2015, terjadi bencana alam yang mempengaruhi produksi tembakau. Gunung Raung meletus pada tanggal 29 Juni 2015 yang menyebabkan daun tembakau mengalami penurunan penjualan, pembeli tidak mau membeli karena debu yang menempel di daun sangat tebal. Kemudian pada bulan September di Ajung juga sempat terjadi hujan lebat dan angin kencang yang menyebabkan banyak gudang roboh dan tembakau Na-ogst tergenang air hujan dan banyak tanaman tembakau yang mati sehingga tembakau Na-ogst tidak di tanam di tahun berikutnya karena dianggap mengalami kerugian. Tanaman tembakau Na-Oogst (NO) MTT.2015/2016 seluas 150,780 Ha terdiri dari 6 bagian dengan tembakau ditanam sebanyak 6.373.563 pohon, namun tanaman tembakau yang produktif hanya sebanyak

6.040.505 pohon (94,77%), disebabkan terjadi kematian tanaman sebanyak 333.058 pohon (5,23%), lebih banyak dari RKAP (3,00%).

Sesuai catatan rekapitulasi kematian tanaman tembakau yang dibuat oleh Bagian Tanaman per tanggal 8 November 2015, kematian tanaman yang dominan disebabkan oleh serangan *Virus Begomo* sebanyak (3,60%), apabila dibandingkan dengan serangan *Virus Kerupuk* (0,77%), serangan oleh *Bakteri Erwinia Sp & Ralstonia Sp* (0,09%), serangan oleh *Jamur Cercospora Sp & Alternaria* (0,02%), dan *Jamur Pythium Sp & Phytophthora* (0,01%).

Hasil kunjungan lapang pada tanggal 11 November 2015, pertama yaitu kematian tanaman karena serangan *Virus Begomo* untuk Bagian NO II Penataran Dawuhan A 23,27%, Penataran Gayasan F 29,46%, Bagian NO IV penataran Dawuhan macan E 7,28%, Bagian NO V Penataran CR Rejo D 6%. Kedua yaitu lingkungan pertanaman tembakau di penataran tersebut diatas terdapat tumbuhan inang (Jeruk, jagung, kedelai) tempat bersarang *Bemisia Sp* yang merupakan *vector* dari *Virus Begomo* yang menyerang tanaman tembakau, hal diatas menunjukkan bahwa pemilihan lahan untuk penanaman tembakau kurang selektif atau belum mempertimbangkan kondisi lingkungan yang berdampak terhadap kematian tanaman cukup tinggi dan dimungkinkan produktifitas tembakau menurun.

Berikut terdapat data produksi dan penjualan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan pada tahun 2016-2017 :

Tabel 1.1 Data produksi dan Penjualan 2016-2017

No.	GRADE	PRODUKSI		PENJUALAN	
		MTT. 2016/2017		MTT. 2016/2017	
		KARTON	KG	KARTON	KG
1.	NW (Natural Wrapper)	2.129	106.450,0	1.771	89.963,4
2.	LPW (Light Painting Wrapper)	929	46.450,0	412	21.048,3
3.	PW (Painting Wrapper)	2.093	145.158,0	701	35.407,5
4.	RFU (Ready for Use)	155	7.743,0	9	694,8
5.	JUMLAH	6.116	305.801,0	2.893	147.144,0
	FILLER	813	81.288,0	-	-
	TOTAL	6.929	387.089,0	2.893	147.144,0

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajung Gayasan Jember

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2016, perusahaan mencatat produk tembakau dengan grade PW (Painting Wrapper) merupakan produk yang terbesar tingkat produksinya yaitu sebesar 2.093 karton dan 145.158 Kg, namun pada saat penjualan produk NW (Natural Wrapper) merupakan grade yang terbesar tingkat penjualannya yaitu sebesar 1.771 karton dan 89.963,4 Kg. Total produksi sebesar 6.929 karton dan 387.089 , dan penjualan sebesar 2.893 karton dan 147.144 Kg. Hal ini menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi pada tahun 2015 tersebut berpengaruh pada tingkat produksi pada tahun 2016. Total produksi dan penjualan pada perusahaan ini perlu diperhatikan agar dapat sesuai dengan target ke depan.

Kinerja karyawan juga perlu diperhatikan dalam perusahaan. Tidak optimalnya suatu kinerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal yang terjadi pada karyawan yaitu sering sekali melakukan penyimpangan-penyimpangan, antara lain absensi karyawan tinggi setiap bulannya, hal ini

menunjukkan salah satu kurangnya kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil data absensi karyawan pada tahun 2017

Tabel 1.2 Data Absensi Tahun 2017

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen (Orang)		
				Ijin	Sakit	Terlambat
1.	Januari	144	25	2	15	31
2.	Februari	144	24	4	11	27
3.	Maret	144	26	1	1	12
4.	April	144	23	2	3	10
5.	Mei	144	24	2	0	7
6.	Juni	144	21	4	2	3
7.	Juli	144	26	1	5	9
8.	Agustus	144	26	17	11	19
9.	September	144	24	6	1	12
10.	Oktober	144	26	12	12	37
11.	November	144	26	10	14	31
12.	Desember	144	24	15	19	40

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajung Gayasan Jember

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa perilaku karyawan pada tahun 2017 mengalami perubahan yang baik, yaitu dengan menurunnya jumlah ijin dan keterlambatan karyawan. Hal ini juga disebabkan karena adanya faktor dari sikap pimpinan dan perilaku bekerja, sebagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja, sehingga meningkatkan kepuasan dari hasil kerja karyawan di perusahaan.

Merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan untuk terus memperbaiki sumber daya manusia dan mengawasi setiap unsur penting guna mencapai perusahaan yang maju seperti memperhatikan lingkungan kerja, kinerja karyawan itu sendiri agar tercipta suatu kepuasan pada karyawan dan perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul tentang “Pengaruh Kepimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajung Gayasan Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Kebun Ajong Gayasan Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi pihak organisasi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. Bagi pihak akademis
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia
3. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.