

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Nuansa pembangunan saat ini terletak pada pembangunan sumber daya manusia, di mana filosofi pembangunan bangsa sudah lama menempatkan manusia sebagai subjek pembangunan dan bukan sebagai objek pembangunan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pembangunan bangsa. Pada saat ini, pertumbuhan dunia usaha di tanah air mengalami banyak kemajuan, hal itu terlihat semakin bermunculannya perusahaan yang bervariasi serta menampung banyak pencari kerja.

Kemajuan yang dicapai tentu berdampak pada pengelolaan yang lebih baik, agar perusahaan yang dijalankan dapat lebih bertambah atau bahkan dapat lebih berkembang. Tetapi, semuanya tergantung pada perusahaan itu sendiri, bagaimana cara perusahaan bisa mengelolanya dengan mengemas dalam sebuah kemasan yang bagus. Untuk menjalankan itu semua, pada intinya perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Dengan demikian, manajemen itu sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan tertentu.

Terkait arti pentingnya sumber daya manusia, di dalam suatu perusahaan diperlukan pula suatu sistem yang dapat menunjang kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan kerjasama yang baik antar komponen di dalamnya. Kerjasama terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota didalamnya, peran komunikasi dalam suatu organisasi dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerjamenurut **Gilmer dalam As'ad (2010)**. Dengan terjalannya komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya, maka dapat memberikan dampak yang baik bagi kepuasan yang dirasakan oleh karyawannya. Karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah serta lebih mudah memahami akan kesulitan dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang lancar, pimpinan selalu memperhatikan karyawannya dalam bekerja dengan memberikan keterbukaan masalah yang sedang terjadi dan gagasan-gagasan yang perlu disampaikan, sehingga karyawan merasa diakui dan dihargai keberadaannya dalam perusahaan di mana Ia bekerja. Dengan demikian, komunikasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan pembinaan perilaku karyawan sebagai hal penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Selain itu, perusahaan harus melakukan pengawasan dalam segala aktifitas perusahaan. Pengawasan merupakan salah satu unsur penting dari

kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat di katakan bahwa ada gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, di ukur menurut tingkat di mana atasan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Hal itu secara umum di manefestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja karyawan, memberikan nasehat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Pengawasan pada PT. Perkebunan Nusantara V (persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru Riau yang dilakukan oleh atasan mempunyai tiga tahapan yaitu pengawasan awal, untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan awal dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila seorang pimpinan dalam perusahaan mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan. Kemudian pengawasan proses, untuk memastikan apakah yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu oleh pimpinan perusahaan, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi pelaksanaan suatu kegiatan. Selanjutnya pengawasan akhir, pengawasan yang dilakukan atasan pada saat akhir proses pengerjaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan. Pengawasan dari hasil suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang ditentukan, dan penemuan-penemuan yang diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini dilakukan pengukurannya oleh atasan perusahaan setelah kegiatan selesai dilaksanakan oleh karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru, yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan dan memiliki komoditi usaha yaitu kelapa sawit, karet, dan kakao.

Tabel 1.1: Data Karyawan Berdasarkan Jenjang Pendidikan Pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru

| No. | Pendidikan | Jumlah(Orang) |
|---------------|------------|---------------|
| 1 | SD | 23 |
| 2 | SMP/ SLTP | 34 |
| 3 | SMA/SMK | 176 |
| 4 | D3 | 48 |
| 5 | S1 | 102 |
| 6 | S2 | 26 |
| Jumlah | | 409 |

Sumber: *Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru 2015*

Pada tabel dijelaskan bahwa Karyawan pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berjumlah 409 orang, yang berdasarkan jenjang pendidikan seperti pendidikan SD sebanyak 23 orang, SMP 34 orang, SMA/Sederajat 176 orang, Perguruan Tinggi Sarjana (S-1)

102 orang, dan Perguruan Tinggi Sarjana (S-2) 26 orang karyawan. Sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan SMA/Sederajat.

Tabel 1.2: Data Berdasarkan Status Karyawan Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru 2015

| No | Pendidikan | Status | | Jumlah (orang) |
|--------------|------------|---------|-------|----------------|
| | | Kontrak | Tetap | |
| 1 | SD | 18 | 5 | 23 |
| 2 | SMP/SLTP | 20 | 14 | 34 |
| 3 | SMA/SMK | 23 | 153 | 176 |
| 4 | D3 | 16 | 32 | 48 |
| 5 | S1 | 34 | 68 | 102 |
| 6 | S2 | - | 26 | 26 |
| Total | | 111 | 298 | 409 |

Sumber: *Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru 2015*

Pada tabel 1.2 dijelaskan bahwa Karyawan pada Bagian HRD PT.

Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berjumlah 409 orang, yang terdiri dari beberapa Satus Pekerjaan dan pendidikan seperti karyawan tetap berjumlah 298 orang, dan karyawan kontrak berjumlah 111 orang. Dapat disimpulkan bahwan sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru tersebut merupakan karyawan tetap yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik demi untuk memajukan dan kesuksesan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Di bawah ini merupakan tabel perkembangan pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

Tabel 1.3: Formasi Tenaga Kerja Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2011 S/D 2015

| No | Tahun | Perempuan (orang) | Laki-Laki (orang) | Jumlah (orang) |
|--------------|-------|-------------------|-------------------|----------------|
| 1 | 2011 | 96 | 424 | 520 |
| 2 | 2012 | 70 | 369 | 439 |
| 3 | 2013 | 69 | 361 | 430 |
| 4 | 2014 | 70 | 349 | 419 |
| 5 | 2015 | 72 | 337 | 409 |
| Total | | 377 | 1840 | |

Sumber : Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru 2015

Dari tabel 1.3 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang digolongkan berdasarkan jenis kelamin setiap tahunnya selalu mengalami penurunan. Pada tahun 2011 karyawan berjumlah 520 orang tetapi mengalami penurunan pada tahun 2012 sebanyak 81 orang dengan total karyawan 439 orang. Pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 9 orang dari tahun 2012. Pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 11 orang dengan total karyawan 419. Begitu juga pada tahun 2015 jumlah karyawan juga mengalami penurunan sebesar 10 orang. Dengan demikian jumlah karyawan pada saat ini berjumlah 409 orang.

Tabel 1.4: Jumlah Labour Turn Over (LTO) Karyawan Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru Tahun 2011 – 2015

| Tahun | Jumlah Karyawan | | Jumlah Karyawan | | LTO (%) | Standard (%) |
|-------|-----------------|--------|-----------------|--------------|---------|--------------|
| | Masuk | Keluar | Jumlah Awal | Jumlah Akhir | | |
| 2011 | 3 | 0 | 517 | 520 | 0,58 % | 0,5% |
| 2012 | 1 | 0 | 438 | 439 | 0,23 % | 0,5% |
| 2013 | 1 | 4 | 433 | 430 | 0,69 % | 0,5% |
| 2014 | 0 | 1 | 420 | 419 | 0,24 % | 0,5% |
| 2015 | 0 | 2 | 411 | 409 | 0,49 % | 0,5% |

Sumber : Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru 2015

Dari tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa *Labour Turn Over* (LTO) karyawan adalah pada tahun 2011 sebesar 0,58%. Pada tahun 2012 mengalami penurunan sebesar 0,23%, sedangkan pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebesar 0,69%. Pada tahun 2014 kembali mengalami penurunan sebesar 0,24%, dan terakhir pada tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 0,49% walaupun masih dibawah standar yang ditetapkan.

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada jumlah karyawannya selalu mengalami penurunan setiap tahunnya dan *Labour Turn Over* (LTO) karyawan lebih banyak karyawan yang keluar daripada yang masuk. Hal ini disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya yaitu komunikasi yang kurang efektif dan pengawasan kerja yang kurang baik. Dilihat dari penelitian terdahulu terkait hal ini, bahwa hasil responden dari penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan. Hal ini disebabkan oleh adanya komunikasi yang kurang baik atau kurang efektif antara atasan dengan bawahannya. Dan dilihat dari pengawasan begitu penting dalam fungsi manajemen dan bagi pimpinan maupun organisasi, Namun sepertinya pelaksanaan pengawasan itu belum begitu efektif dan memuaskan. Ada beberapa kendala maupun kelemahan dalam pelaksanaan pengawasan yaitu pelaksanaan pengawasan terlalu ditekankan pada tujuan jangka pendek. Hal yang perlu diingat bahwa pengawasan itu merupakan suatu *cost item*, artinya memerlukan biaya yang besar dari awal sampai akhir. Karena itu sangat diperlukan efisiensi dalam penggunaan dana dan material, dengan dana yang tersedia, metode yang baik serta peralatan yang efektif, pemecahan masalah yang tidak pilih kasih, bisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencapai sasaran yang luas. Dengan terlaksananya efisiensi dan efektivitas maka kepercayaan pada pimpinan organisasi dari yang rendah sampai yang tertinggi ada dan terpelihara dengan baik.

Faktor-faktor di atas dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Sehingga bisa menyebabkan karyawan keluar-masuk dari perusahaan tersebut, karena tingkat kepuasannya rendah. Dengan kata lain, berarti perusahaan tidak memperhatikan apa yang seharusnya menjadi kewajiban yang semestinya diperhatikan.

Berdasarkan permasalahan di atas, timbul ketertarikan penulis untuk meneliti masalah tersebut dalam penelitian ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Komunikasi dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru?
2. Apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Apakah komunikasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui apakah komunikasi dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis, yang ada pada umumnya untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan.
- b. Sebagai bahan evaluasi dan informasi kepada pihak pabrik, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan.
- c. Dapat dijadikan referensi bagi pihak lainnya dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Rencana Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan pembahasan disusun secara sistematis dengan penyajian sebanyak enam (VI) bab, yang merupakan suatu rangkaian pembahasan yang sistematis dan saling berkaitan. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta rencana sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari lokasi penelitian dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menganalisis dan menjelaskan hasil analisisnya serta adanya pembahasan terkait masalah penelitian yang dilakukan pada bagian HRD PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Dalam Bab terakhir ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi perusahaan yang diteliti dan kepada peneliti selanjutnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

