

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII DI MASA
PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Nadia Rahmania Putri

2017120224

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi oleh BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

**THE EFFECT OF WORK CLIMATE TOWARD EMPLOYEE JOB
SATISFACTION IN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII DURING
COVID-19 PANDEMIC**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By:

Nadia Rahmania Putri

2017120224

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by BAN-PT No. 2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018

BANDUNG

2021

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII DI MASA
PANDEMI COVID-19**

Oleh:

Nadia Rahmania Putri

2017120224

Bandung, 03 Agustus 2021

Ketua Program Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, CMA.

Pembimbing Skripsi,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Ko-pembimbing Skripsi

Elaine Vashti B K, S.E., M.A

PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini,

Nama : Nadia Rahmania Putri
Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 03 Juli 1999
NPM : 2017120224
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH IKLIM KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VIII DI MASA PANDEMI COVID-19

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si
dan Elaine Vashti B K, S.E., M.A

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 03 Agustus 2021

Pembuat pernyataan:



(Nadia Rahmania Putri)

ABSTRAK

Di masa Pandemi COVID-19 saat ini cukup mempengaruhi dunia bisnis tidak terkecuali mempengaruhi PT. Perkebunan Nusantara VIII yang juga terdampak oleh Pandemi COVID-19 sehingga untuk tetap mempertahankan efisiensi bisnis agar tetap bertahan maka perusahaan melakukan beberapa tindakan untuk memaksimalkan nilai perusahaan yaitu dengan memperbaiki lingkungan perusahaan salah satunya menciptakan kenyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal dan optimal. Sekarang ini banyak perusahaan yang sudah melakukan kebijakan untuk terus mempertahankan perusahaannya di masa Pandemi COVID-19 tidak terkecuali pada PT. Perkebunan Nusantara VIII melakukan beberapa tindakan seperti pengurangan karyawan dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan melakukan efisiensi dalam segala lini. Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini berdampak langsung kepada iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan. Maka jika iklim kerjanya terganggu berdampak pula kepada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan dan membantu perusahaan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan iklim kerja sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII di masa Pandemi COVID-19 terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Gray (2008) iklim kerja adalah seperangkat sifat pada lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang dianggap sebagai kekuatan utama dalam mempengaruhi seorang karyawan. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional seorang karyawan di dalam lingkungan kerjanya yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja hanya dapat dirasakan dan tidak dapat dilihat dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat di dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *explanatory research* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel dari jumlah populasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII sampel tersebut sebanyak 70 orang karyawan. Data yang diolah didapat dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan beberapa wawancara.

Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa iklim kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII. Apabila terdapat peningkatan pada iklim kerja maka akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 67%.

Kata kunci: iklim kerja, kepuasan kerja karyawan, pandemi covid-19

ABSTRACT

During the current COVID-19 Pandemic, it has affected the business world, including PT. Perkebunan Nusantara VIII which was also affected by the COVID-19 Pandemic so as to maintain business efficiency in order to survive, the company took several actions to maximize the company's value, namely by improving the company's environment, one of which was creating comfort in work which in the end was able to achieve the company's goals optimally and optimal. Currently, many companies have implemented policies to continue to maintain their companies during the COVID-19 Pandemic, including PT. Perkebunan Nusantara VIII took several actions, such as reducing employees by laying off employees and implementing efficiency in all lines. This Termination Decision (PHK) has a direct impact on the work climate and employee job satisfaction. So if the work climate is disturbed it will also affect employee job satisfaction. Based on this, it is very important for companies to be able to retain employees and help companies by creating a comfortable work environment for their employees. One way that can be done is by paying attention to the work climate so that it can create employee job satisfaction. So this study aims to determine the effect of work climate at PT. Perkebunan Nusantara VIII during the COVID-19 Pandemic on employee job satisfaction.

According to Gray (2008) work climate is a set of characteristics in the work environment that are felt by employees during work either directly or indirectly which are considered as the main force in influencing an employee. According to Luthans (2011) job satisfaction is an emotional feeling of an employee in his work environment which is a response to the work situation, so that job satisfaction can only be felt and cannot be seen and will be reflected in attitudes such as being more loyal to the company, working optimally, and comply with regulations made within the company. This research uses quantitative methods with explanatory research which aims to determine the effect of work climate on employee job satisfaction. This study took a sample of the total population of employees of PT. The sample of the Nusantara VIII plantations is 70 employees. The processed data was obtained by distributing questionnaires and conducting several interviews.

The results of this study found that the work climate has a positive effect on employee job satisfaction at PT. Nusantara VIII Plantation. If there is an increase in the work climate, it will lead to an increase in employee job satisfaction. Work climate has an influence on employee job satisfaction by 67%.

Keywords: work climate, employee job satisfaction, covid-19 pandemic

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. atas rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dengan judul **“Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII di Masa Pandemi COVID-19”**. Proses yang dilalui oleh penulis tidaklah mudah. Sehingga penulis banyak diberi berbagai bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini dan penyelesaian masa kuliah selama 4 tahun ini. Diantaranya kepada:

1. Kepada kedua orang tua, Hikmat Eka Karyadi, S.E., M.M. dan Dian Martadiredja, S.E. yang selalu memberi dukungan berupa doa, moril, maupun materil kepada penulis selama masa perkuliahan serta selama penyusunan skripsi ini sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
2. Kepada Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing penulis. Terimakasih atas segala waktu luang yang telah diberikan untuk membantu penulis serta memberikan masukan, saran, arahan, dan ilmu yang sangat berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini maupun di masa mendatang.
3. Kepada Ibu Elaine Vashti B K, S.E., M.A. selaku dosen ko-pembimbing penulis. Terimakasih atas segala waktu luang yang telah diberikan untuk membantu penulis serta memberikan masukan, saran, arahan, dan ilmu yang sangat berguna bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini maupun di masa mendatang.
4. Kepada Bapak Dr. FX Sugiyono, Drs., MM selaku dosen pembimbing seminar penulis yang sudah membantu penulis dalam tahap-tahap awal penyusunan skripsi ini.

5. Kepada Bapak Fernando, S.E., M.Kom. selaku dosen penguji penulis. Terimakasih atas waktu luang yang telah diberikan untuk membantu penulis memperbaiki kesalahan pada skripsi ini.
6. Kepada Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku dosen penguji penulis. Terimakasih atas waktu luang yang telah diberikan untuk membantu penulis memperbaiki kesalahan pada skripsi ini.
7. Kepada Ibu Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si., selaku dosen wali penulis yang telah membimbing penulis selama masa-masa perkuliahan.
8. Kepada Ibu Dr. Istiharini, CMA. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
9. Kepada Dr. Budiana Gomulia, Dra., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan Bandung.
10. Kepada seluruh dosen-dosen pengajar dan seluruh *staff* tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang sudah membagikan ilmu serta pembelajaran yang sangat bermanfaat dan membantu penulis selama masa-masa perkuliahan.
11. Kepada seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII yang telah membantu penulis demi kelancaran pembuatan skripsi.
12. Kepada Sandika Dewangga dan Denissa Kusumah Dewi sebagai keluarga penulis yang selalu menemani dan membantu penulis selama masa penyusunan skripsi.
13. Kepada Fahmi Gunadi Wibowo sebagai seseorang yang berarti dalam hidup penulis yang selalu menemani, memotivasi, memberikan support dan membantu penulis selama masa perkuliahan dan dalam masa penyusunan skripsi.
14. Kepada Cindy Agustina, Ivo Delani, Isabel Valencia, Kraznaya Aurra selaku sahabat dan teman seperjuangan penulis dalam menghadapi kesulitan dalam penyusunan skripsi ini dan kesibukan di setiap semesternya. Terimakasih karena selalu menghibur, memberikan motivasi, dan bantuan selama penyusunan skripsi.

15. Kepada Intan Putri Permatasari, Shania Arthamevia, Nabila Ajani selaku *partner* dalam menjalankan program magang selain itu sebagai sahabat dan teman seperjuangan penulis dalam menghadapi kesulitan dalam penyusunan skripsi ini dan kesibukan di setiap semesternya. Terimakasih karena selalu menghibur, memberikan motivasi, dan bantuan selama penyusunan skripsi.
16. Kepada teman-teman terdekat penulis semasa perkuliahan Cipu, Ivo, Valen, Aya, Intan, Nia, Mimil, Natshe, Mario, Gano, Sani, Ratu, Yasmine, Diva, Filzah, Alya, Muti. Terimakasih telah menjadi teman yang baik semasa perkuliahan.
17. Kepada teman-teman “SAVSEUN” di masa SMA yang sudah memberikan dukungan kepada penulis selama masa perkuliahan dan dalam masa penyusunan skripsi.
18. Kepada teman-teman UNPAR yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik dan membawa kebahagiaan semasa perkuliahan penulis.
19. Kepada keluarga besar Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Angkatan 2017 dan angkatan lainnya yang telah berjuang bersama semasa perkuliahan.
20. Kepada kakak-kakak dan adik-adik Manajemen Universitas Katolik Parahyangan Angkatan 2014,2015,2016,2018. Terimakasih atas segala pengalaman dan pembelajaran selama berada di lingkungan Manajemen Unpar.
21. Kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. membalas dan melimpahkan karunia dan rahmat-Nya atas semua kebaikan dan bantuan baik berupa tenaga, pikiran, dan doa yang telah diberikan oleh semua pihak kepada penulis. Akhir kata, besar harapan bahwa skripsi ini dapat menjadi karya yang bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

Bandung, 03 Agustus 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nadia', with a long horizontal flourish extending to the left and a loop at the end.

Nadia Rahmania Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Kerangka Pemikiran	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Iklim Kerja	12
2.1.1. Pengertian Iklim Kerja	12
2.1.2. Dimensi Iklim Kerja.....	13
2.2. Kepuasan Kerja	15
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	16
2.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	18
2.3. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja	20
BAB 3 METODE PENELITIAN DAN OBJEK PENELITIAN.....	21
3.1. Metode Penelitian.....	21
3.2. Teknik Pengumpulan Data	21
3.3. Variabel Penelitian	23
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5. Populasi	26
3.6. Teknik Pengolahan Data	32
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.7.1. Uji Validitas	33

3.7.2. Uji Reliabilitas	37
3.8. Uji Normalitas	39
3.9. Uji Regresi Linier Sederhana	39
3.10. Objek Penelitian.....	41
3.10.1. Profil PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	41
3.10.2. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	42
3.10.3. Visi dan Misi Perusahaan.....	44
3.10.4. Struktur Organisasi	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Analisis Iklim Kerja	46
4.2. Analisis Kepuasan Kerja	64
4.3. Analisis Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	84
4.3.1. Hasil Uji Normalitas untuk Regresi Linier Sederhana Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	84
4.3.2. Analisis Menggunakan Regresi Linier Sederhana Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	85
4.3.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	95
RIWAYAT HIDUP	120

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Provinsi Dengan Jumlah Pekerja PHK.....	2
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	4
Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	5
Tabel 1.4 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Golongan Tahun 2020	5
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Iklim Kerja.....	23
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3.3 Kategori Tanggapan Kuesioner	32
Tabel 3.4 Tabel Syarat Validitas.....	34
Tabel 3.5 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Kerja	35
Tabel 3.6 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kapuasan Kerja	36
Tabel 3.7 Tabel Syarat Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 3.8 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian Iklim Kerja.....	38
Tabel 3.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian Kepuasan Kerja.	38
Tabel 4.1 Hasil Dimensi <i>Free Expression Of Ideas</i>	46
Tabel 4.2 Hasil Dimensi <i>Free Expression Of Concern</i>	49
Tabel 4.3 Hasil Dimensi <i>Freedom To Question</i>	51
Tabel 4.4 Hasil Dimensi <i>Intrinsic Satisfaction Derived From The Work It Self</i>	54
Tabel 4.5 Hasil Dimensi <i>Participation</i>	56
Tabel 4.6 Hasil Dimensi <i>Innovation</i>	58
Tabel 4.7 Hasil Dimensi <i>Enviromental Threat</i>	61
Tabel 4.8 Hasil Kesimpulan Analisis Iklim Kerja	63
Tabel 4.9 Hasil Dimensi <i>Work It Self</i>	64
Tabel 4.10 Hasil Dimensi <i>Pay</i>	68
Tabel 4.11 Hasil Dimensi <i>Supervision</i>	72
Tabel 4.12 Hasil Dimensi <i>Promotion</i>	75
Tabel 4.13 Hasil Dimensi <i>Workgroup</i>	77
Tabel 4.14 Hasil Dimensi <i>Working Conditions</i>	80

Tabel 4.15 Hasil Kesimpulan Analisis Kepuasan Kerja	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Regresi Linier Sederhana.....	84
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	85
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	11
Gambar 3.1 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	28
Gambar 3.2 Grafik Departemen Responden	29
Gambar 3.3 Grafik Usia Responden	30
Gambar 3.4 Grafik Lama Bekerja Responden	31
Gambar 3.5 Logo Perusahaan	41
Gambar 3.6 Sejarah PT. Perkebunan Nusantara VIII	43
Gambar 3.7 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara VIII.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 2. Hasil Tanggapan Kuesioner Iklim Kerja.....	104
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Kuesioner Kepuasan Kerja.....	105
Lampiran 4. Identitas Responden.....	106
Lampiran 5. Dokumentasi PT. Perkebunan Nusantara VIII	109
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Iklim Kerja.....	114
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	116
Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Kerja.....	118
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	119

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu tujuan pendirian perusahaan untuk memperoleh keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik perusahaan atau pemegang saham dan para karyawan. Tujuan ini dapat diwujudkan untuk memaksimalkan nilai perusahaan yaitu dengan memperbaiki lingkungan yang ada di dalam suatu perusahaan dengan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal dan optimal agar dapat terus bertahan dan bersaing terlebih di masa pandemi COVID-19 saat ini. Kemampuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan pesaing yaitu salah satunya ditentukan oleh iklim kerja karyawannya terlebih dahulu. Perusahaan yang tidak mampu bersaing untuk mempertahankan kinerjanya lambat laun akan tergusur dari lingkungan industrinya dan akan mengalami kebangkrutan terlebih lagi di masa pandemi COVID-19. Agar kelangsungan hidup suatu perusahaan tetap terjaga, maka pihak manajemen harus mampu memelihara dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang diperlukan karyawan di dalam lingkungan kerjanya.

Di masa pandemi COVID-19 tentunya suatu perusahaan akan diuji apakah perusahaan tersebut bisa terus bertahan dalam situasi Pandemi ini atau mengalami kebangkrutan. Banyak hal yang akan menjadi pertimbangan perusahaan dalam menjalankan roda perusahaan di tengah pandemi ini, banyak kebijakan yang diambil seperti adanya pengurangan pada jam kerja karyawan, beberapa karyawan dirumahkan baik yang tetap dibayar secara penuh, dibayar sebagian, bahkan karyawan yang tidak dibayar sama sekali dan memberhentikan pekerja dalam waktu yang belum bisa ditentukan. Sekarang ini banyak perusahaan yang sudah melakukan kebijakan untuk mempertahankan perusahaannya di masa pandemi COVID-19 ini yaitu diantaranya melakukan pengurangan karyawan dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan melakukan efisiensi dalam segala lini. Seperti adanya ketidaksesuaian waktu dan jumlah dalam pemberian imbalan kepada para karyawan khususnya pada PT. Perkebunan

Nusantara VIII (PTPN VIII), selain itu mulai dari strategi-strategi lain seperti perusahaan meminimalkan fungsi budgeting dan struktur organisasi yang berubah, dimana kebijakan tersebut dibuat perusahaan dengan tujuan agar tetap bertahan dalam situasi pandemi COVID-19 ini.

Dikutip dari situs ayopurwakarta.com (2021) bahwa di masa pandemi COVID-19 ini masih membawa dampak negatif kepada perusahaan khususnya di daerah Jawa Barat, salah satu dampaknya yaitu jumlah tenaga kerja yang dirumahkan dan mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat adanya pandemi COVID-19 di Jawa Barat masih terus bertambah sampai dengan tahun 2020 mencapai 99.535 orang. Jumlah tenaga kerja di Jawa Barat yang dirumahkan pada periode tersebut mencapai 80.151 orang dan jumlah tenaga kerja yang di PHK mencapai 19.384 orang yang berasal dari 474 perusahaan. Seperti yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Provinsi Dengan Jumlah Pekerja di PHK

Provinsi	Data Jumlah Pekerja di PHK
Jawa Barat	99.535
Jawa Tengah	46.908
Jawa Timur	44.352
DKI Jakarta	39.871

Sumber: Hasil Data BPJS Ketenagakerjaan (bpjsketenagakerjaan.go.id, 2021)

Dalam tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sangat banyak terlebih di masa pandemi maka agar tercapainya tujuan perusahaan secara optimal itu bergantung kepada kepuasan kerja karyawannya. Sebuah kepuasan kerja karyawan yang berhasil akan dilihat dari beberapa faktor menurut Luthans (2011) yaitu seperti pekerjaan itu sendiri (*work it self*), upah (*pay*), pengawasan dari atasan (*supervision*), promosi (*promotion*), rekan kerja (*work group*), dan kondisi kerja (*working conditions*). Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya maka karyawan tersebut akan bekerja secara baik dan optimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk mengimplementasikan hal tersebut

maka pihak manajemen perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman antara para karyawan dengan atasan dan kepada sesama rekan kerja.

PT Perkebunan Nusantara VIII merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil Perkebunan. Komoditi yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, teh, kopi, kakao, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. PT Perkebunan Nusantara VIII ini mempunyai dua unit bisnis yaitu *Core Business* dan *Non Core Business* dimana *Core Business* ini perusahaan mengelola bisnis teh, karet, dan kelapa sawit. Sedangkan untuk *Non Core Business* merupakan bisnis lainnya yang dikelola oleh PTPN VIII dikarenakan ini bukan merupakan bisnis inti dari PTPN. Pada bagian *Non Core Business* ini perusahaan mengelola bisnis kopi, kayu, dan kawasan agrowisata (ptpn8.co.id, 2021).

Perusahaan ini didirikan sejak zaman Hindia Belanda, kebun disini memegang peran sangat penting bagi PT. Perkebunan Nusantara VIII. Kebun-kebun itu menjadi 'warisan' yang kini dikelola oleh PTPN VIII. Bagi perusahaan warisan tersebut merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Nyaris tak mungkin mengabaikan keberadaan kebun. Terlebih lagi kebun tersebut telah menjadi tulang punggung bagi perusahaan. Untung rugi perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja perusahaan khususnya dari kebun. Selain itu perusahaan ini didirikan dengan maksud dan tujuan untuk menyelenggarakan usaha di bidang agro bisnis dan agro industri, serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya Perseroan untuk menghasilkan barang dan/ atau jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, serta mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas (ptpn8.co.id, 2021).

Kegiatan usaha perusahaan meliputi pembudidayaan tanaman, pengolahan/produksi, dan penjualan komoditi perkebunan teh, karet, kelapa sawit, kina, dan kakao. Pusat kegiatan usaha berada di Kantor Direksi Jl. Sindangsirna No. 4 Bandung, Jawa Barat dengan letak kebun yang tersebar hampir di seluruh Jawa Barat dan Banten. Saat ini jumlah kebun yang dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara VIII mencapai 41 kebun. Komoditas yang diusahakan oleh PT

Perkebunan Nusantara VIII adalah teh, karet, kelapa sawit, kopi dan aneka tanaman lainnya. Pertanaman yang terluas didominasi oleh teh, disusul kelapa sawit (ptpn8.co.id, 2021).

PT. Perkebunan Nusantara VIII sebagai salah satu perkebunan milik negara di Indonesia memiliki peran dalam pemanfaatan sumber daya khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai kualitas tinggi dan berdaya saing kuat serta dapat memperoleh keuntungan untuk meningkatkan nilai perusahaan dibandingkan dengan para pesaing. Sementara itu untuk mewujudkan tujuan tersebut maka PT. Perkebunan Nusantara VIII perlu menciptakan iklim kerja yang nyaman kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII. Berdasarkan data dari perusahaan jumlah tenaga kerja atau karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII per 31 Desember 2020 sebanyak 12.506 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kerja lepas (PKWT). Terdapat penurunan jumlah tenaga kerja dibandingkan pada tahun-tahun sebelumnya dimana pada tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 13.808 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kerja lepas. Adapun rincian berdasarkan pendidikan, usia, jenis kelamin dan golongan dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tahun 2020	Tahun 2019
Strata 2	12	14
Strata 1	377	408
Diploma	93	98
SMA/SLTA	2.477	2.651
SMP/SLTP	1.394	1.501
Lain-lain	8.153	9.136
Total	12.506	13.808

Sumber: Data PT. Perkebunan Nusantara VIII, 2020

Tabel 1.3
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Tahun 2020	Tahun 2019
55 – 56 Tahun	22	25
50 – 54 Tahun	5.143	5.394
45 – 49 Tahun	3.698	4.065
40 – 44 Tahun	2.231	2.566
35 – 39 Tahun	1.066	1.264
30 – 34 Tahun	248	349
25 – 29 Tahun	97	137
20 – 24 Tahun	1	8
Total	12.506	13.808

Sumber: Data PT. Perkebunan Nusantara VIII, 2020

Tabel 1.4
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Golongan
Tahun 2020

Jenis Golongan	Laki-Laki	Perempuan
III – IVD	527	62
IB – IID	5.350	1.495
IA	3.342	1.730
Total	9.219	3.287

Sumber: Data PT. Perkebunan Nusantara VIII, 2020

Dalam tabel 1.2 sampai dengan tabel 1.3 dapat dilihat bila dibandingkan dengan jumlah karyawan pada tahun 2019, pada tahun 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan sebanyak 1.302 orang karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut disebabkan adanya karyawan yang sudah waktunya untuk pensiun, lalu beberapa karyawan mengundurkan diri, dan faktor lainnya adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan dengan kondisi pandemi COVID-19 ini.

Penulis mendapatkan kesempatan untuk melakukan wawancara dan observasi di Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII pada bulan November 2020 sampai dengan bulan Januari 2021 dan menemukan beberapa informasi yang ada dan yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara VIII. Secara umum karyawan bekerja dengan masuk ke dalam departemen-departemen yang telah ditentukan oleh perusahaan. Masing-masing departemen memiliki tujuan dan target yang perlu dicapai baik secara tim maupun secara individual. Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan sebagian besar karyawan cenderung bekerja secara individualis dan tidak saling membantu satu sama lainnya dimana mereka cenderung berfokus untuk mencapai tujuan secara individual dan bersifat pribadi. Selain itu berdasarkan wawancara awal yang telah penulis lakukan mendapatkan suatu informasi terkait dengan adanya penundaan pemberian imbalan dan gaji. Di masa pandemi COVID-19 ini pemberian imbalan dan gaji untuk para karyawan mengalami keterlambatan dan penundaan dalam jangka waktu tertentu bisa 1 sampai 2 minggu untuk keterlambatan waktunya.

Hal ini diperkuat dengan wawancara kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII (Laki-laki, 35 Tahun, Lama Kerja 8 Tahun) terhadap dimensi kepuasan kerja *pay*, sebagai berikut:

“ saya merasakan semenjak pandemi COVID-19 ini terjadi penundaan pemberian gaji untuk para karyawan khususnya golongan III keatas beberapa minggu kedepan dikarenakan perusahaan lebih mendahulukan pemberian gaji kepada golongan I dan II ”

Pernyataan yang diungkapkan oleh karyawan tersebut mengindikasikan bahwa adanya dimensi kepuasan kerja terhadap *pay* menunjukkan cukup puas yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Dengan beberapa temuan indikasi masalah yang terjadi dan berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh Peneliti, ditemukan keterkaitan antara informasi yang didapatkan yang berhubungan pada iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sikap individualis dan fokus kepada pekerjaannya masing-masing dengan tidak membantu sesama rekan kerja yang lain, hal tersebut terkait dengan faktor pada iklim kerja. Dimana iklim kerja yang terjadi di perusahaan tersebut kurang baik. Berikutnya mengenai sulitnya menentukan kebijakan yang perlu dilakukan perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan agar tidak terjadi PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan dan mengenai penundaan pemberian imbalan dan gaji di masa pandemi COVID-19 terkait dengan faktor pada kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini dilakukan terkait dengan iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan. Sehubungan dengan itu maka pada penelitian ini dimaksudkan untuk membahas lebih jauh mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VIII di Masa Pandemi COVID-19”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mendapati permasalahan yang ada adalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII saat berada di masa Pandemi COVID-19?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII saat berada di masa Pandemi COVID-19?
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII saat berada di masa Pandemi COVID-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui iklim kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII saat berada di masa Pandemi COVID-19.
2. Mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII saat berada di masa Pandemi COVID-19
3. Mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII saat berada di masa Pandemi COVID-19.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi peneliti untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai penerapan teori sesuai dengan Ilmu Manajemen Insani serta dapat mengimplementasikan teori tersebut di dalam kehidupan nyata yang sesuai untuk kondisi perusahaan.

2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII)

Melalui penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan dan saran bagi PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII) mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan serta pengaruh antara keduanya. Hal ini mengarah pada informasi mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan di dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi terlebih di masa Pandemi COVID-19 saat ini dan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII).

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi mengenai iklim kerja dan kepuasan kerja karyawan untuk penelitian lain atau penelitian berikutnya. Serta menambah wawasan bagi mahasiswa Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan. Terutama dalam kajian ilmu bidang Manajemen Insani.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dikutip dari situs [kompas.com](https://www.kompas.com) (2021) pandemi COVID-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit virus corona atau biasa disebut dengan *corona virus disease 2019* di seluruh dunia termasuk Indonesia, penyakit ini disebabkan oleh *virus corona* jenis baru yang di namakan *SARS-CoV-2*. Wabah COVID-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, China pada tanggal 1 Desember 2019 dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020. Perkiraan masa inkubasi gejala COVID-19 berkisar antara 1 sampai 14 hari, biasanya sekitar 5 hari. Sampai dengan bulan Desember 2020 total kasus COVID-19 di dunia terkonfirmasi sebanyak 78.297.099 kasus, mengakibatkan dari jumlah kasus tersebut 1.722.120 orang meninggal dunia dan sebanyak 55.070.126 pasien telah sembuh. Dengan adanya Pandemi COVID-19 ini berdampak pada bidang kesehatan dan juga perekonomian di seluruh dunia khususnya Indonesia.

Dalam menghadapi kondisi pandemi COVID-19 persaingan di bidang industri perekonomian semakin ketat dan perlu perhatian lebih sehingga perusahaan dapat terus bertahan. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting di dalam perusahaan tidak terkecuali pada PT. Perkebunan Nusantara VIII. Jika tidak ada karyawan di dalam perusahaan tersebut maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan semestinya. Jika salah seorang karyawan keluar dari perusahaan, maka karyawan lainnya perlu mengerjakan tugas tambahan atau perusahaan harus cepat mendapatkan pengganti karyawan dengan mempunyai kualifikasi, keahlian dan kemampuan yang sama atau lebih baik.

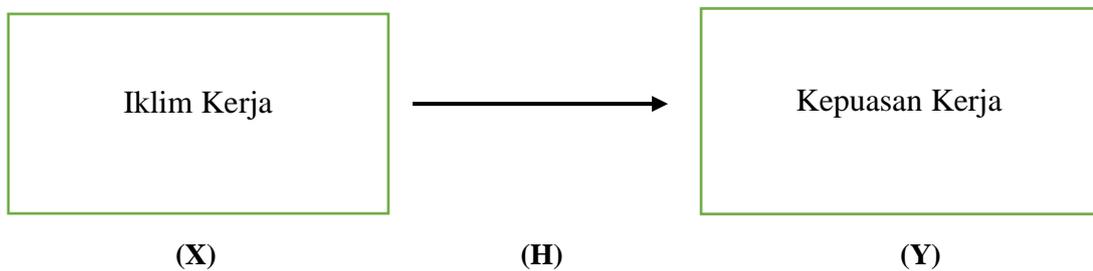
Menurut Gray (2008) iklim kerja adalah seperangkat sifat pada lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang dianggap sebagai kekuatan utama dalam mempengaruhi seorang karyawan. Setiap karyawan yang berada di suatu perusahaan pasti memiliki pandangan yang berbeda-beda mengenai perusahaan tersebut dan perbedaan pandangan tersebut yang menjadi dasar iklim kerja. Gray (2008) menyebutkan bahwa terdapat 8 (delapan) dimensi pada iklim kerja, yaitu *free expression of ideas, free expression of concern, freedom to question, participation, intrinsic satisfaction derived from the work itself, innovation, purposive threat, dan environmental threat.*

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah suatu perasaan emosional seorang karyawan di dalam lingkungan kerjanya yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja hanya dapat dirasakan dan tidak dapat dilihat dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan maksimal, dan mematuhi peraturan yang dibuat di dalam perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Luthans (2011) terdapat 6 (enam) dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), kelompok kerja (*workgroup*) dan kondisi kerja (*working conditions*).

Penelitian mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Bhaesajsangan (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Iklim kerja di suatu perusahaan digunakan untuk menciptakan inovasi-inovasi baru di dalam pekerjaan melalui kebijakan yang telah dibuat perusahaan sebelumnya sehingga kepuasan karyawan lebih didasarkan atas apa yang telah dibuat pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memiliki pemikiran bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X merupakan Iklim Kerja (yang mempengaruhi) dan variabel Y merupakan Kepuasan Kerja (yang dipengaruhi). Kedua variabel itulah yang menjadi fokus utama di dalam penelitian ini. Fokus utama tersebut jika disajikan ke dalam sebuah gambar model penelitian sebagai berikut:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pengamatan Peneliti

Berdasarkan pembahasan di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah “Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII (PTPN VIII) di masa Pandemi COVID-19”.