

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk menampilkan kinerja perusahaan yang terbaik agar tetap bertahan ditengah persaingan global. Persaingan bisnis tidak hanya terjadi pada perusahaan swasta, akan tetapi terjadi juga pada perusahaan milik negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan BUMN diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan global untuk meningkatkan deviden negara (Baswara et al., 2017, p. 8). BUMN merupakan badan usaha yang modalnya dimiliki oleh negara atau pemerintah dan bergerak dalam produksi barang dan jasa. BUMN memegang peranan penting perekonomian Indonesia. Sampai tahun 2022 pada kuartal 3, BUMN telah memiliki aset terhitung mencapai 9.559 triliun. Seiring dengan peningkatan aset tersebut, BUMN Indonesia memiliki potensi yang besar dalam meningkatkan nilai perusahaan, kerja sama antar BUMN, meningkatkan daya saing melalui inovasi dan peningkatan penyediaan barang dan jasa yang berkualitas (Kementerian BUMN, 2023).

Salah satu perusahaan BUMN terbesar di Indonesia adalah PT. Pertamina. PT. Pertamina merupakan perusahaan negara yang sampai saat ini menguasai pasar dalam bidang perminyakan dan gas. Sebagai perusahaan terbesar, Pertamina menjalankan pengolahan minyak yang dimulai dari hulu sampai ke hilir. Sehingga Pertamina adalah salah satu perusahaan paling berpengaruh yang berada di Indonesia (Moestain et al., 2020, p. 1214). Selain itu, sampai dengan tahun 2023

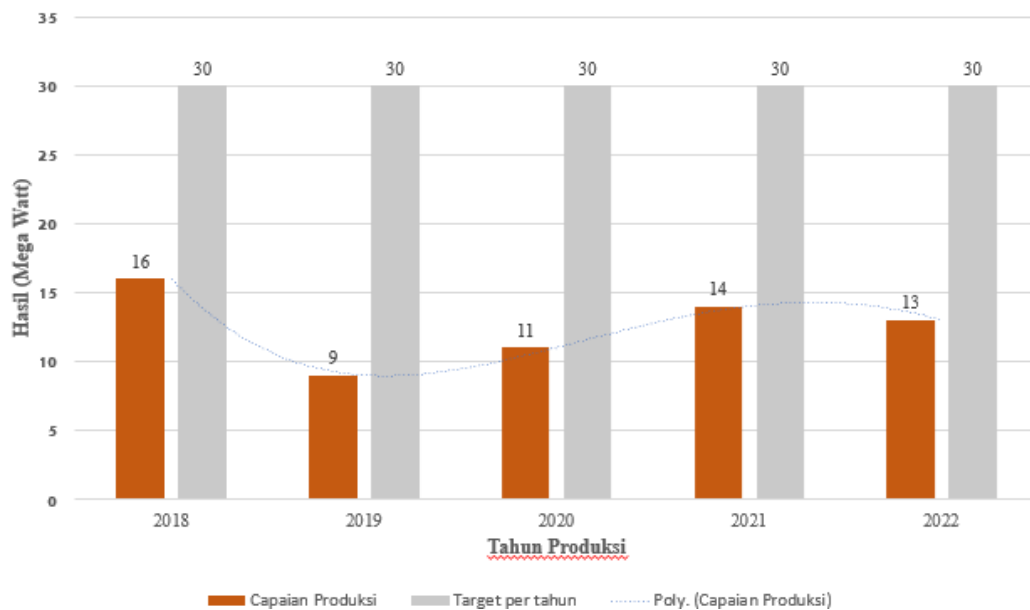
PT. Pertamina memiliki anak perusahaan yang berjumlah 22 perusahaan (Pertamina, 2023) anak perusahaan tersebut sepenuhnya atau sebagai besar sahamnya dimiliki oleh PT. Pertamina. Diantara anak perusahaan Pertamina yang memiliki operasi paling besar yaitu PT. Pertamina Geothermal Energy.

PT. PGE memiliki 13 wilayah kerja panas bumi (PT. PGE, 2023). 13 wilayah kerja tersebut memiliki total kapasitas terpasang sebesar 1.877 Mega Watt (MW). Dari jumlah tersebut telah berproduksi sekitar 672 MW dan 1.204 masih beroperasi. Salah satu wilayah kerja panas bumi yang memiliki kapasitas MW terbesar di Indonesia adalah Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi (PLTP) Karaha Bodas. PT. PGE Wilayah Kerja Karaha Bodas telah dikomersialkan sejak tahun 2018. PLTP ini terletak di dua daerah yaitu Kabupaten Tasikmalaya dan Kabupaten Garut Provinsi Jawa Barat. Dengan kapasitas yang terpasang sebesar 30 Mega Watt (MW), PLTP ini berpotensi dapat menerangi 33 ribu rumah di Tasikmalaya dan sekitarnya. PLTP Karaha merupakan proyek terlengkap dimana PGE mengerjakan mulai dari *sub-surface*, eksplorasi, pemipaan, *power plant* hingga tower transmisi listrik sepanjang 25 KM serta pengeboran sebanyak 10 sumur termasuk sumur injeksi dan sumur monitor. Sampai dengan tahun 2022, PLTP Karaha telah berinvestasi sekitar US\$ 200 juta atau 3.074 Triliun Rupiah.

Meskipun PLTP Karaha telah berinvestasi sebesar 3.074 Triliun Rupiah, melakukan pengeboran sebanyak 10 sumur dan memiliki bangunan fasilitas yang lengkap, namun target produksi sesuai kapasitas sebesar 30 MW tidak pernah tercapai selama PLTP Karaha Bodas didirikan. Tidak tercapainya kapasitas produksi ini salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang buruk yaitu

diantaranya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau menghasilkan pekerjaan yang kurang berkualitas. Berikut di bawah ini adalah grafik produksi PT.PGE 5 tahun terakhir.

Grafik 1. 1 Hasil Produksi PT. PGE 5 Tahun Terakhir



Sumber : diolah oleh peneliti dari PT.PGE, 2023

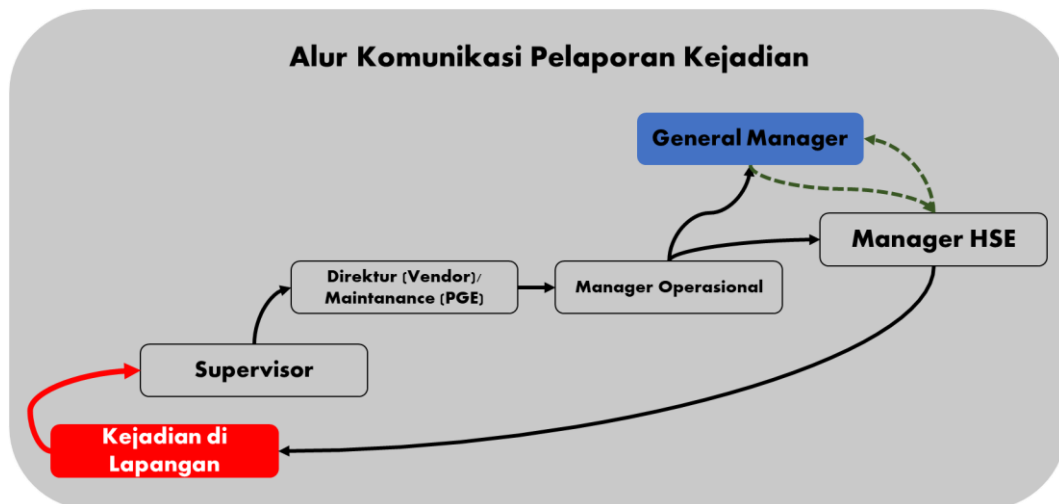
Berdasarkan hasil obeservasi awal, manajer area mengatakan bahwa karyawan memang tidak memberikan kinerja terbaik mereka sehingga berdampak pada produktivitas karyawan dan perusahaan. Selain itu hasil obeservasi lapangan menemukan bahwa karyawan tidak memberikan kinerja terbaik mereka karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kontrak perjanjian kerja diawal sehingga terdapat ketidak puasan kerja pada sebagian besar karyawan yang ada di PLPT Karaha Bodas.

Kepuasan kerja itu mempengaruhi kinerja karyawan, semakin puas karyawan maka akan semakin baik kinerjanya. Karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya disebabkan ada sebuah motivasi, komitmen dan partisipasi kerja yang tinggi terhadap perusahaan sehingga akan terus menerus memperbaiki kinerjanya. Kepuasan kerja dapat menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang disediakan pekerjaan (Seema et al., 2021, p. 4)

Selain itu, kepuasan kerja dalam perusahaan tentunya dipengaruhi oleh tata kelola perusahaan yang baik. Menurut penelitian (Liu et al., 2021, p. 108), sangat penting bagi perusahaan menerapkan tata kelola perusahaan yang transparan, akuntabel dan memiliki standar kinerja yang tinggi. Penerapan tersebut akan berdampak terhadap peningkatan investasi, peluang dan pengembangan jangka panjang perusahaan. Dari sisi sumber daya manusia, tata kelola perusahaan yang baik dapat mendukung kepatuhan karyawan terhadap perusahaan (Sheveleva, 2022, p. 2) apalagi ketika perusahaan menerapkan prinsip *The right man on the right place* yang dapat membawa suatu perusahaan kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya hubungan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan (Nur Fadilah & Hakim, 2022, p. 848). Atas dasar itulah tata kelola perusahaan merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan,

Kemudian, hasil observasi awal yang dilakukan terhadap perusahaan PLTP Karaha Bodas, bahwa para manajer perusahaan telah diisi oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terbaik dalam bidangnya masing-masing. Namun masih terdapat didalam struktur perusahaan, bahwa posisi manajer statusnya hanya diperbantukan dari PLTP wilayah kerja lain. Hal tersebut kemudian

dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang mana urusan – urusan darurat di lapangan atau di PLTP wilayah kerja karaha sering kali tidak bisa diputuskan atau direspon secara langsung disebabkan pimpinan atau manager tidak berada di wilayah kerja. Selain itu, hasil temuan dilapangan bahwa terdapat karyawan yang tidak dapat memberikan kinerja terbaik disebabkan adanya penerapan prosedur komunikasi antar karyawan dan atasan yang sangat panjang dan kaku dalam memberikan perintah dan meminta arahan atasan dari karyawan. Atas dasar itulah dalam melakukan kinerja nya, karyawan merasa tidak memiliki kepuasan disebabkan oleh komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan.



Gambar 1 Alur Komunikasi Pelaporan Kejadian

Sumber : diolah oleh peneliti dari PT.PGE, 2023

Komunikasi yang dibangun dalam mempengaruhi kepuasan kerja perusahaan adalah komunikasi interpersonal. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring & Purba, 2019, p. 67) Komunikasi Interpersonal merupakan proses penyampaian informasi yang meliputi menyampaikan pesan,

menerima pesan, dan memberikan umpan balik dalam rangka mempengaruhi perilaku orang lain dan menjalin hubungan baik untuk mencapai tujuan bersama, dengan menunjukkan *openness, empathy, support, positive thinking, and similarity*. Dampak dari komunikasi interpersonal sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik komunikasi interpersonal antar karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak baik terhadap produktivitas kinerja (Sriani et al., 2022a, p. 148). Untuk itulah komunikasi dalam perusahaan menjadi faktor kunci terhadap kepuasan karyawan khususnya dalam mengkomunikasikan fakta- fakta perusahaan sesuai kenyataan (Priksat et al., 2021, p. 21).

Maka dari itu untuk menghasilkan kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan diperlukan adanya penerapan tata kelola perusahaan yang tepat, akuntabel, transparan, standar kinerja yang tinggi dan komunikasi interpersonal yang baik, responsif, serta efektif. Kedua faktor tersebut yaitu tata kelola perusahaan dan komunikasi interpersonal akan mempengaruhi kepuasan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Kemudian subjek dalam penelitian ini adalah PT. PGE Area Karaha Bodas dan objek nya adalah tata kelola perusahaan dan komunikasi interpersonal. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengambil judul penelitian dengan judul **“Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Dan Komunikasi Interpesonal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Bagi Kineja Karyawan”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, maka dapat diketahui identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tata kelola terhadap kepuasan kerja di PT. PGE wilayah kerja panas bumi Karaha Bodas
2. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan Kerja di PT. PGE wilayah kerja panas bumi Karaha Bodas
3. Bagaimana Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara hubungan tata kelola dengan kinerja karyawan
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh tata kelola terhadap kepuasan kerja di PT. PGE wilayah kerja panas bumi Karaha Bodas
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja di PT. PGE wilayah kerja panas bumi Karaha Bodas
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara hubungan tata kelola dengan kinerja

5. Pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1. Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait masalah tata kelola perusahaan dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja serta dampak bagi kinerja karyawan.

1.4.2. Terapan Ilmu

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan di masa yang akan datang sehingga dapat mengoptimalkan kepuasan kerja bagi kinerja karyawan

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain dan bagi mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa di masa yang akan datang

1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PGE Wilayah Kerja Panas Bumi Karaha Bodas Desa Kadipaten, Kecamatan Kadipaten Kabupaten Tasikmalaya.

1.5.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan terhitung mulai dari bulan April 2023 sampai dengan September 2023, adapaun rincian kegiatan terlampir (*Lampiran I*)