

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK.
UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : M. Andreansyah

Nim : 212020307

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2024

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK.
UNIT DERMAGA KERTAPATI PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Sastra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : M. Andreansyah

Nim : 212020307

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Andreansyah

NIM : 212020307

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Angka, 08 Maret 2024



M. Andreansyah

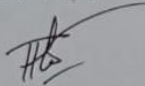
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit
Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang
Nama : M. Andreansyah
NIM : 212020307
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Mei 2024

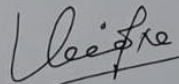
Pembimbing I,



Dr. H. Tobari, S.E., M.Si.

NIDN : 0015056510

Pembimbing II,



Ummi Kalsum, S.E., M.Si.

NIDN : 0230047702

Mengetahui

Dekan

a.l. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Syukurin dan nikmati apa yang telah Allah SWT berikan kepada kita”

“Ketika kamu sudah sukses dan berjaya janganlah engkau lupa bersyukur dan bersedekah”

“Tidak ada yang sulit untuk dicapai meraih kesuksesan, dimana kita ada kemauan untuk menjadi sukses disitulah kunci kesuksesan itu akan berhasil. Dan tidak lupa juga kunci utama untuk menjadi sukses yaitu doa kedua orang tua kita yang tercinta dan tersayang” (M. Andreansyah)

PERSEMBAHAN :

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepadamu kupersembahkan teruntuk orang-orang yang kusayangi.

- 1. Kedua Orang Tuaku Yaitu Bapak KM. Yusuf dan Ibu Efrilia Savana**
- 2. Untuk Abangku Yaitu M. Febri Aldiansyah**
- 3. Keluarga Tercinta dan Yang Sangat Saya Sayangi**

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan karunia dan Rahmat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam TBK. Unit Dermaga Kertapati Palembang”**. Sebagai upaya untuk melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Selesainya Skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom. DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan Bapak Mister Candra. S.pd, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. H. Tobari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Ummi

Kalsum, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Bukit Asam TBK. Unit Dermaga Kertapati Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian beserta responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
7. Keluarga tercintaku terutama kedua orang tua saya Bapak KM. Yusuf dan Ibu Efrilia Savana serta Abangku M. Febri Aldiansyah yang telah selalu memberikan semangat dan senantiasa selalu.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang pada umumnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran

dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang seikhlas-ikhlasnya kepada semua pihak yang telah membantu dan menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna untuk kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Maret 2024

M. Andreansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT	xv
DAFTAR TABEL.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. Pengaruh Kinerja Karyawan	10
2. Pengaruh Komunikasi	14
3. Pengaruh Motivasi	16
4. Pengaruh Kepuasan Kerja.....	18
B. Peneliti Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	29
BAB III METODEOLOGI PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi dan Sampel.....	31

E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Gambaran Umum PT. Bukit Asam TBK Unit Dermaga Kertapati	43
2. Hasil Uji Instrumen	45
3. Gambara Umum Karakteristik Responden	48
4. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	50
5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	57
6. Hasil Uji Hipotesis	58
7. Koefisien Determinasi.....	61
B. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	73

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Produksi	5
Tabel I.2 Data Pra Riset	6
Tabel I.3 Data Pra Riset	6
Tabel I.4 Data Pra Riset	7
Tabel I.5 Data Pra Riset	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	33
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.3 Usia Responden	48
Tabel IV.4 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel IV.5 Pendidikan Responden.....	49
Tabel IV.6 Masa Kerja Responden	49
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan.....	50
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Komunikasi	52
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Motivasi.....	54
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja	55
Tabel IV.11 Hasil Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel IV.12 Hasil Uji F.....	58
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	59
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	29
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi
- Lampiran 6 Tabel Distribusi Uji F
- Lampiran 7 Tabel Distribusi Uji t
- Lampiran 8 Tabel Distribusi r
- Lampiran 9 Fotocopy Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran 10 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Surat Lunas BPP
- Lampiran 12 Plagiarsm Checker
- Lampiran 13 Fotocopy Sertifikat SPSS
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat SKPI Pelatihan Pengelolaan Bisnis
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat SKPI K3
- Lampiran 16 Fotocopy Sertifikat SKPI Pelatihan Employee Recruitment
- Lampiran 17 Fotocopy Sertifikat SKPI Manajemen Mutu
- Lampiran 18 Fotocopy Sertifikat AIK
- Lampiran 19 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 20 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 21 Fotocopy Sertifikat Magang Disnaker
- Lampiran 22 Biodata Penulis

ABSTRAK

M. Andreansyah/212020307/Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian 113 karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan *Probability Sampling*. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis dengan regresi linier berganda, uji hipotesis (F dan t), serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada pengaruh positif Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang. secara parsial ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja sebesar 49,2% dan sisanya 50,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

M. Andreansyah/212020307/The Influence of Communication, Motivation and Satisfaction Working on PT Employee Performance. Bukit Asam Tbk. Pier Unit Kertapati Palembang.

This Research Aims To Determine The Influence Of Communication, Motivation And Job Satisfaction On PT Employee Performance. Bukit Asam Tbk. Kertapati Palembang Pier Unit Simultaneous And Partial. The Type Of Research Used In This Research Is Associative. Population That Used In Research On 113 Employees Of PT. Bukit Asam Tbk. Kertapati Pier Unit The Palembang Sample Taken In This Study Was 53 Respondents With Using Probability Sampling. The Data Used Is Primary Data. Engineering Analysis With Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (F And T), And Coefficient Of Determination. Regression Results Multiple Linear Shows That There Is A Positive Influence Of Communication, Motivation And Job Satisfaction On PT Employee Performance. Bukit Asam Tbk. Kertapati Palembang Pier Unit. Test Results The Hypothesis Shows That There Is An Influence Of Communication, Motivation And Job Satisfaction On Performance PT Employees. Bukit Asam Tbk. Kertapati Palembang Pier Unit. Partially There Is An Influence Communication On Employee Performance, There Is An Influence Of Motivation On Employee Performance The Influence Of Job Satisfaction On Employee Performance. This Means That Employee Performance Is Capable Explained By The Variables Communication, Motivation And Job Satisfaction At 49.2% And The Remainder 50.8% Is Explained By Other Variables Not Included In This Study.

Keywords: Employee Performance, Communication, Motivation and Satisfaction Work

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Manusia harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. Kemajuan suatu organisasi dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi yang cepat, adaptif, dan *responsive* terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Farida, 2021).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan dalam perusahaan. (Kasmir, 2016:182).

Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai ada 6 yaitu, faktor personal/individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor kontekstual (situasional), faktor komunikasi organisasi. (Parwoto, 2017:23). Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada 10 baik hasil maupun perilaku

kerja, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja sekitar. (Kasmir, 2016:189-193).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Faktor komunikasi meliputi komunikasi dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinan, serta dengan seluruh anggota organisasi (Parwoto 2017:23). Komunikasi-komunikasi harus mencakup transfer dan pemahaman makna, berkomunikasi lebih dari sekadar menanamkan makna. Makna itu juga harus dipahami hanya dengan demikian kita dapat memberikan informasi dan ide. penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi terjadi karena adanya kesamaan antara yang menyampaikan pesan terhadap orang yang menerima pesan itu. (Robbin, 2017:383).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. (Kasmir, 2016:189-193). Motivasi menjadi aktualisasi seorang pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk semangat kerja dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada suatu perusahaan itu. (Kamery, 2019:141).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. (Kasmir, 2016:189-193). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Afandi, 2018:74). Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa puas dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja juga merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

PT. Bukit Asam (PTBA) merupakan salah satu jenis Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT. Bukit Asam Tbk, adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa tambang batu bara yang memiliki sejarah yang cukup panjang dalam hal ini penelitian ini dilakukan di Jl. Stasiun Kereta Api Kertapati Sumatera Selatan 30142. PT. Bukit Asam Tbk, ini memiliki dua unit produksi penambangan, yaitu Unit Penambangan Batubara Tanjung Enim yang berada di Sumatera Selatan dan Unit Penambangan Batubara Ombilin di Sumatera Selatan.

Batubara hasil penambangan Tanjung Enim diangkut menggunakan Kereta Api ke Dersus Batubara Tarahan dan Kertapati untuk selanjutnya dikirim ke costumer. Batubara hasil dari Tambang Ombilin diangkut menggunakan Kereta Api atau Truk ke Dermaga khusus Teluk bayur. Dermaga khusus batubara PTBA di Tarahan dan Kertapati merupakan dermaga yang dibangun, dioperasikan dan digunakan untuk kepentingan sendiri guna menunjang pengiriman batubara, sedangkan Dersus Batubara Teluk bayur tidak hanya digunakan untuk kepentingan sendiri juga digunakan oleh kontraktor-kontraktor batubara yang berada di Sumatera Selatan. Kegiatan di dermaga khusus batubara PTBA hanya untuk pemuatan batubara ke kapal dan merupakan kontrol check tahap akhir dari alur pengangkutan batubara dari tambang. Karena dersus sebagai tempat pengendalian kualitas terakhir sehingga di dersus juga terdapat laboratorium khusus. Tidak hanya di sektor batu bara saja, sejalan dengan transformasi bisnis

Bukit Asam, perusahaan juga membidik kesempatan bisnis baru yakni dengan memasuki bisnis energi baru dan terbarukan yang menandakan peran penting Bukit Asam dalam mendukung ketahanan energi nasional. PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati (DERTI) Sumatera Selatan yang mana salah satu kantornya terletak di Jl. Stasiun Kereta Api, Kertapati, Kec. Kota Palembang, Sumatera Selatan 30142.

Fenomena komunikasi yaitu pengaruh komunikasi kerja kurang efektif sehingga sering terjadinya kesalahan pemahaman dan emosional terhadap dari karyawan atau rekan kerjanya masing-masing. Komunikasi sendiri merupakan suatu peristiwa menyangkut interaksi antar sesama manusia dalam kaitannya dengan jalinan rekan kerja. Sehingga kurangnya komunikasi antar karyawan menyebabkan berdampak pengaruh pada rekan kerja satu dengan yang lainnya.

Fenomena motivasi yaitu kurangnya motivasi kerja dari atasan sehingga menyebabkan karyawan kurang semangat menjalankan aktivitas pekerjaannya. Dapat dilihat dari fenomena di lapangan yaitu rendahnya motivasi karyawan pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang saat bekerja. Berdasarkan pengamatan dengan beberapa karyawan di PTBA, mereka yang datang ke lapangan terlihat kurang bersemangat. Dalam melakukan pekerjaan di lapangan para pengawas kurang memantau kinerja karyawannya sehingga tidak adanya tercipta motivasi dalam pekerjaan. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena motivasi berperan sebagai penggerak karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Fenomena kepuasan kerja yaitu yang tidak saling mendukung antar rekan kerja sehingga menyebabkan ketidak sesuaian dalam pekerjaan mereka masing-masing dan akan timbul kurang menyenangkan dalam kondisi kerja itu. Kepuasan kerja layak diperhatikan karena kepuasan mempengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil kinerja bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan, tidak semua karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Tabel I.1
Data Hasil Produksi Batubara
PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang

TAHUN	TARGET (Ton)	Realisasi Pencapaian (Ton)	Presentasi Pencapaian (Ton)	Presentase Tidak Tercapai (Ton)
2018	70.000.000	61.000.000	91%	9%
2019	70.000.000	59.081.000	89%	11%
2020	70.000.000	57.961.000	87%	13%
2021	70.000.000	55.986.000	85%	15%
2022	70.000.000	54.720.000	84%	14%

Sumber: PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, 2023

Berdasarkan Hasil Produksi PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga kertapati Palembang diatas, menunjukkan bahwa tingkat produksi perusahaan selama 5 tahun belakangan ini, dimulai dari tahun 2018 hingga 2022 mengalami ketidakstabilan. Sebagaimana apa yang ditunjukkan melalui hasil tingkat produksi selama 5 tahun terakhir ini relisasi pencapaian tidak ada semua yang bisa mencapai target sehingga terjadi suatu permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

Berdasarkan hasil responden pra-riset terhadap 30 orang responden pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang, maka dapat ditemukan permasalahannya yang ada sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra-riset

No	Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1.	Jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu sesuai dengan ketentuan perusahaan.	13	17
2.	Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, sehingga minim melakukan kesalahan.	10	20
3.	Karyawan selalu inisiatif dalam pekerjaan yang telah diberikan.	11	19

Sumber: Hasil Pra-riset, 2023

Berdasarkan tabel I.2 terlihat permasalahan di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang yaitu kurangnya jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga menyebabkan ketidak sesuaian dalam ketentuan perusahaan, penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya kualitas kerja dalam perusahaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu dan kurangnya inisiatif dari karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel I.3
Data Pra-riset

No	Komunikasi	Ya	Tidak
1.	Karyawan diwajibkan untuk berpengetahuan sesuai dengan di bidang kerjanya.	8	22
2.	Karyawan sudah memiliki sikap yang baik kepada sesama rekan kerja.	14	16
3.	Karyawan diwajibkan untuk mempunyai kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan maupun lisan.	12	18

Sumber: Hasil Pra-riset, 2023

Berdasarkan tabel I.3 terlihat permasalahan di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang yaitu kurangnya pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan dari atasan, kurangnya sikap positif karyawan terhadap rekan kerjanya sehingga terkadang membuat pekerjaan tidak nyaman dan kurangnya

keterampilan yang dimiliki karyawan untuk kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan maupun lisan.

Tabel I.4
Data Pra-riset

No	Motivasi	Ya	Tidak
1.	Karyawan selalu melakukan orientasi tugas atau sasaran dengan hasil memuaskan bagi perusahaan.	14	16
2.	Karyawan selalu memberikan usaha untuk maju dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi perusahaan.	9	21
3.	Karyawan selalu melakukan pemanfaatan waktu dalam pekerjaan yang telah diberikan.	13	17

Sumber: Hasil Pra-riset, 2023

Berdasarkan tabel I.4 terlihat permasalahan di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang yaitu kurangnya karyawan melakukan orientasi tugas atau sasaran dengan hasil memuaskan bagi pekerjaan dan perusahaan, kurangnya karyawan memberikan usaha untuk maju dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan itu dan adapun kurang pemanfaatan waktu dari karyawan yang telah tugas diberikan dalam pekerjaan dengan baik.

Tabel I.5
Data Pra-riset

No	Kepuasan Kerja	Ya	Tidak
1.	Karyawan menerima gaji yang layak sesuai dengan yang di kerjakan.	13	17
2.	Atasan selalu melakukan pengawasan pekerjaan pada semua karyawan.	11	19
3.	Karyawan selalu kompak dengan rekan kerjanya masing-masing.	14	16

Sumber: Hasil Pra-riset, 2023

Berdasarkan tabel I.5 terlihat permasalahan di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang yaitu kurangnya karyawan menerima gaji yang lebih tinggi dari apa yang dia kerjakan itu, kurangnya pengawasan dari atasan terhadap setiap karyawan melakukan pekerjaan dan adapun karyawan yang kurang kompak dalam rekan kerjanya masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dan pengetahuan secara wawasan yang luas khususnya di dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui para karyawan dalam suatu perusahaan itu.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi dan dapat juga dijadikan salah satu sumber bacaan bagi para mahasiswa/mahasiswi serta sebagai acuan atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Corrie. 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." Jurnal of Management and Creative Business (JMCBUS) 1(2).
- Fahmi, Irham. 2016. Faktor-Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.
- Farida, Ida. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Eureka Media Aksara: 1–107.
- Fauzi Fitriah, Abdul Basyith Dencik, dan Diah Isnaini Asiati. (2019). Metode Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali. 2016. "Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafiju Rahman Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia." Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship 04(1): 33–42.
- Hasan, Iqbal. 2018. Pokok-Pokok Materi Statistik. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). Jurnal Investasi. Vol. 5. No. 2.
- Hasibuan. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Jurnal Multimedia Dehasen. e-ISNN 2828-1799. Vol. 1 No.1.
- Isdahlia. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam Tbk. Unit Dermaga Kertapati Sumatera Selatan. E-Journal Repository UM-Palembang Tahun 2021.
- Kamery. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. Jurnal Multimedia Dehasen. e-ISNN 2828-1799. Vol. 1 No.1.
- Kasmir. 2016. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. Faktor Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja.
- Kuncoro, Achmad. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia PT. Bukit Asam. Tbk". Jurnal Manajemen. Vol. 3. No. 1.
- Mangkunegara. 2017. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 NIAS.

Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol. 10. No. 4.

- Mangkunegara. 2019. Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak. *Bisma*. Vol. 8. No. 3.
- Mafra, Ulul. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (PERSERO), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang". *Jurnal Ecoment Global*. Vol. 2. No. 1.
- Meiner. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multimedia Dehasen*. e-ISSN 2828-1799. Vol. 1 No.1.
- Parwoto. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Universitas Islam Batik Surakarta*. Vol. 17 No 2.
- Pungan Yudi, Hatiwi Agustina, dan Mulyadi Jaya. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam). At - Tadbir: *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 3. No. 1.
- Robbin. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. ISSN: 2407-6325. Vol. 6. No. 1.
- Robbins, Judge. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). Stie Pasim Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*. Vol. 1. No. 1.
- Septiawan. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bukit Asam (PERSERO) Tbk Unit Pelabuhan Tarahan. *E-Journal Repository UM-Palembang Tahun 2016*.
- Sinambela. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bum Divisi Pmks." *Business Management Journal* 16(2): 65.
- Sopiah. 2020. Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Garuda Mitra Di Pontianak. *Bisma*. Vol. 8. No. 3.
- Sudarmanto. 2016. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (DPMD) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multimedia Dehasen*. e-ISSN 2828-1799. Vol. 1 No.1.
- Sugiono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit: CV Alfabeta Bandung.

- Sugiono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit: CV Alfabeta Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*. e-ISNN 2686-102X. Vol. 5. No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2019. “The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak.” *Journal of Management Studies* 7(3): 165–74.
- Syamsiah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Remco Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. e-ISNN: 2829-4580. p-ISNN: 2829-4599. Vol. 1. No. 4.

