

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi organisasi layaknya sebuah *asset* yang perlu dikelola dan dikembangkan secara profesional karena sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam melakukan aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan untuk lebih maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pemimpin maupun sistem di dalam perusahaan itu sendiri. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, memberikan motivasi, adanya gaya kepemimpinan yang baik, serta kompensasi yang baik dan adil, yang akan mempengaruhi

kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2015:620) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari seberapa puas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan bagaimana karyawan memberikan respon yang positif terhadap perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah motivasi. Motivasi diperlukan karyawan untuk memberikan dorongan, semangat terhadap karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang baik.

Tidak hanya motivasi saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, kompensasi pun mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sri Larasati (2018:90) kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi dapat dijadikan motivasi yaitu sebagai dorongan, semangat karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan tersebut akan

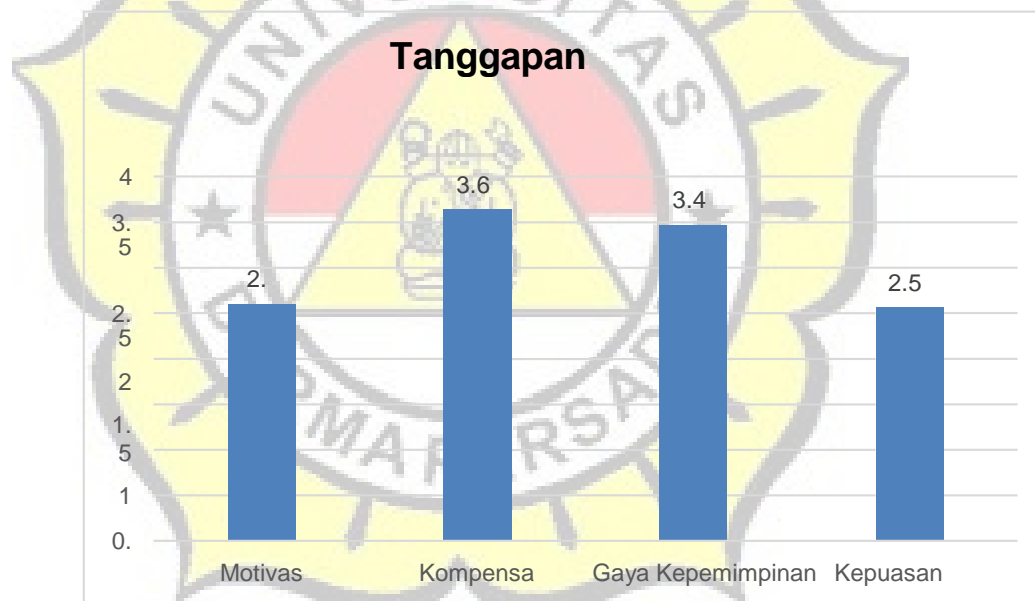
bekerja secara optimal untuk mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin didalam suatu perusahaan pula dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila penerapan gaya kepemimpinan tepat, maka karyawan akan merasa puas atas pekerjaannya dengan memberikan respon yang baik pada pimpinan dan perusahaan.

PT. Indra Karya (Persero) merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha jasa konsultasi teknik dan manajemen. Bidang kegiatan PT Indra Karya (Persero) adalah studi, desain, manajemen konstruksi, supervisi dan lain lain. Sedangkan sektor pekerjaan yang ditangani oleh PT Indra Karya (Persero) adalah sipil-pengairan, energi, jalan dan jembatan, serta bangunan gedung. PT. Indra Karya (Persero) juga mulai merambah di dunia industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Indra Karya (Persero) memberikan motivasi kepada karyawan seperti pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki respon positif terhadap perusahaan, mengadakan *sharing seasion*. Pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan pun dapat menciptakan kepuasan kerja yang baik pada karyawan. Gaya

kepemimpinan seorang pemimpin yang tepat maka akan memberikan motivasi pada karyawan sehingga karyawan merasa puas atas pekerjaannya dengan memberikan respon yang baik kepada pimpinan dan perusahaan.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner terhadap 20% sampel yang dijadikan responden dalam penelitian yaitu sebesar 20 orang responden dari karyawan tetap PT. Indra Karya (Persero). Dari hasil observasi diperoleh hasil olah data dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan pada PT. Indra Karya (Persero)

Sumber: Data diolah Peneliti, Tahun 2021

Berdasarkan gambar grafik 1.1 menunjukkan bahwa motivasi (X_1) memiliki rata-rata sebesar 2,6 berdasarkan tabel interval artinya tidak baik, dilanjutkan kompensasi (X_2) memiliki rata-rata sebesar 3,64 artinya baik,

selanjutnya gaya kepemimpinan (X_3) memiliki rata-rata 3,47 yang artinya baik, kemudian kepuasan kerja (Y) memiliki rata-rata 2,68 yang artinya tidak puas.

Berdasarkan uraian dan data-data diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kepuasan kerja, melalui penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. INDRA KARYA (PERSERO)”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat masalah yang dapat diidentifikasi oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

1. Adanya pandemic covid-19 kepuasan kerja karyawan rendah.
2. Adanya pandemic covid-19 yang mempengaruhi perubahan motivasi karyawan menjadi rendah.
3. Sistem pemberian kompensasi perlu dipertahankan.
4. Gaya kepemimpinan para pemimpin perlu di pertahankan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu hanya

membahas kepuasan kerja karyawan tetap berdasarkan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan pada PT. Indra Karya (Persero). Populasi karyawan tetap pada PT. Indra Karya (Persero) sebanyak 101 karyawan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Indra Karya (Persero)

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Indra Karya (Persero) mengenai motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan proses penerapan motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan mulai dapat ditelaah lebih lanjut.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

